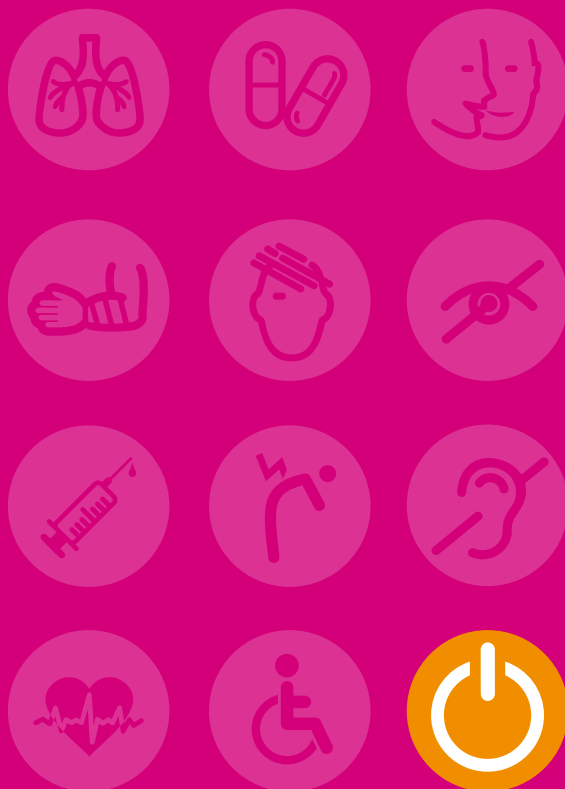


Guide

Emploi et formation
des personnes handicapées



Tout savoir pour agir

Les enjeux

Quels sont les enjeux de l'intégration et de la formation des personnes en situation de handicap dans le travail temporaire ?

Sommaire

| | |
|--|----|
| Introduction | 3 |
| Partie 1 Ce qu'il faut savoir | 7 |
| Partie 2 Identifier les personnes handicapées | 11 |
| Partie 3 En parler avec les bons mots | 15 |
| Partie 4 Agir | 19 |
| Contacts, liens utiles, glossaire | 23 |

1. Tout d'abord, permettre à la personne en situation de handicap :

- D'avoir « un pied » dans l'entreprise et mettre en avant ses compétences, au-delà de son handicap.
- De valider un projet professionnel, ses motivations, ses compétences.
- D'obtenir des opportunités d'emploi.
- De construire une expérience professionnelle concrète.
- De développer ses compétences et son employabilité par le biais de la formation.

2. C'est également permettre à l'entreprise :

- De s'inscrire dans une démarche citoyenne, d'être socialement responsable.
- D'élargir son offre de service clients.
- De se rapprocher au plus près des besoins de ses clients grâce à la formation.
- D'ouvrir le recrutement à tous les publics.
- De passer outre les représentations et de sensibiliser ses équipes et ses managers à l'intégration d'une personne en situation de handicap.
- De favoriser et d'encourager la cohésion dans l'entreprise.
- De tester la personne.
- Et de répondre à son obligation d'emploi.

De quoi parle-t-on ?

« Notre activité n'est pas exerçable par des personnes handicapées. »

« Les personnes handicapées sont souvent absentes, peu autonomes et moins productives. »

« Mes locaux ne sont pas accessibles. »...

Autant d'idées reçues qui sont souvent un frein à l'intégration des personnes handicapées. Le handicap est souvent réduit à un handicap lourd et visible, et l'intégration d'une personne handicapée est perçue comme plus complexe qu'elle ne l'est en réalité.

1. Qu'entend-on par handicap ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant »
(loi du 2 février 2005, article 2)

Cette définition introduit la notion de « situation de handicap » qui résulte de l'interaction entre l'individu et son environnement : dans certaines professions, telle déficience constituera un handicap tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

Exemple : un boulanger allergique à la farine se trouve en situation de handicap alors qu'un garagiste souffrant de la même pathologie ne l'est pas.

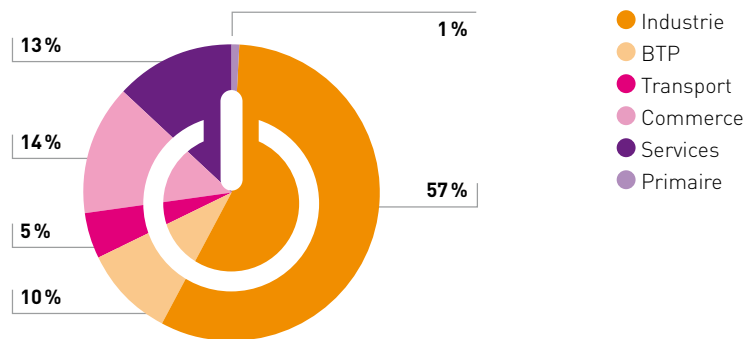
2. Les différents types de handicap

- **Handicap moteur :** Incapacité ou capacité réduite à effectuer certains mouvements (se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler,...).
Exemples : rhumatisme, lombalgie, sciatique, paraplégie, hémiplégie, traumatisme crânien,...
- **Handicap sensoriel :** Incapacité ou capacité réduite à entendre ou à voir (handicap visuel et handicap auditif).
- **Handicap psychique :** Incapacité à communiquer ou à percevoir, comportements pouvant être dans certaines situations déroutants ou instables (névrose, psychose,...)
- **Handicap mental ou handicap intellectuel :** Incapacité à comprendre, à raisonner ou à fixer son attention, à acquérir des connaissances, à communiquer,...
Exemple : trisomie.
- **Maladie invalidante :** Incapacité ou capacité réduite à se déplacer, à supporter l'effort physique ou à maintenir un effort physique (fatigabilité).
Exemples : cancer, maladies cardio-vasculaires dont l'hypertension sévère, maladies endocrines (notamment le diabète), maladies de l'appareil digestif (reins, foie, intestins), maladies de l'appareil respiratoire (asthme), maladies infectieuses ou parasitaires (dont le VIH).

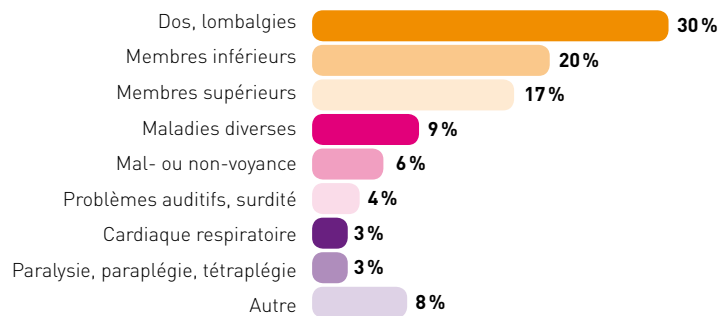
3. Profil du travailleur **handicapé intérimaire**

C'est majoritairement un homme, plus âgé que la moyenne des intérimaires (40 ans environ contre moins de 35 ans), et peu qualifié (comme la majorité des intérimaires de manière générale, les intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont le plus souvent un niveau V ou infra V). Les trois-quarts des travailleurs handicapés intérimaires sont ouvriers.

Les secteurs d'activité dans lesquels travaillent les intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi*



Les problèmes de santé des travailleurs handicapés intérimaires



* Ces données sont extraites de l'étude *Le rôle du travail temporaire dans l'emploi des personnes handicapées*, OME, oct. 2008. L'étude est disponible sur le site de l'OME www.observatoire-travail-temporaire.com

Partie 1 : Ce qu'il faut savoir

En finir avec les idées reçues

On reconnaît tout de suite une personne handicapée

FAUX

→ **80%** des personnes handicapées ont un handicap non visible (les problèmes respiratoires, les allergies, les maladies infectieuses, le cancer,...).

Travailler avec une personne handicapée nécessite toujours des adaptations de poste

FAUX

→ Dans seulement **15%** des cas, il est nécessaire d'aménager le poste d'une personne handicapée.

Les salariés handicapés sont souvent absents de l'entreprise

FAUX

→ **69%** des employeurs estiment qu'ils ne sont pas plus souvent absents. L'expérience montre que les personnes handicapées sont moins absentes que les personnes en général car elles sont très motivées et plus stables dans leur activité professionnelle.

La majorité des personnes souffrant d'une déficience motrice se déplace en fauteuil roulant

FAUX

→ Plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice. **97%** d'entre elles n'utilisent pas de fauteuil roulant.

Répondre à son obligation d'emploi

Répondre à son obligation, c'est mener des actions positives en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les entreprises de plus de 20 salariés versent une contribution à l'AGEFIPH si elles ne remplissent pas leur obligation d'emploi.

L'obligation d'emploi impose à l'entreprise (agence d'emploi pour ses salariés permanents et entreprise utilisatrice pour ses salariés) de **recruter au minimum 6% de personnes handicapées**. Elle peut le faire de plusieurs manières :

- Le recrutement de personnes handicapées (CDI, CDD, Intérim,...).
- Le recours à la sous-traitance avec le milieu protégé et adapté (ESAT - Établissement et service d'aide par le travail, entreprise adaptée).
- La conclusion d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise.
- L'accueil de stagiaires de la formation initiale et professionnelle (la durée du stage ne peut pas être inférieure à 40h).

À défaut, l'entreprise verse une contribution financière annuelle à l'AGEFIPH, qui est fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre d'unités bénéficiaires manquantes*.

Les agences d'emploi peuvent aider les entreprises utilisatrices à s'acquitter de leur obligation d'emploi.

Selon la loi, les entreprises utilisatrices peuvent comptabiliser dans leur DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés) les intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi au prorata de leur temps de présence.

* Unité bénéficiaire - UB : nombre de salariés dans l'entreprise pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%.

1. Comment calculer et minorer sa contribution AGEFIPH ?

Modalités de calcul de la contribution financière AGEFIPH :

<http://www.agefiph.fr/Entreprises/Contribution-et-obligations/S-acquitter-de-la-contribution-Agefiph>

Simulez le montant de votre contribution financière AGEFIPH :

<http://www.agefiph.fr/Pages-non-classes/Simulateur-de-contribution>

L'entreprise peut minorer sa contribution si :

- Elle compte dans son effectif un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans.
- Elle recrute un demandeur d'emploi de longue durée handicapé ou une personne issue d'un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) (*exemple : centres d'aide par le travail*) ou d'une entreprise adaptée (*exemple : ateliers protégés*).
- Elle embauche ou emploie un salarié dont le handicap lourd est reconnu.
- Elle compte dans son effectif un grand nombre d'emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP) (antérieurement les « emplois exclus »).
- Elle embauche pour la première fois une personne handicapée.

Peuvent également être prises en compte les dépenses destinées à favoriser l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées réalisées par l'entreprise dans la limite de 10% du montant total de la contribution AGEFIPH (aménagement d'accessibilité, sensibilisation, transport adapté,...).

2. Pour aller plus loin : que dit la loi ?

Un quota maintenu à 6% mais une hausse de la contribution AGEFIPH

Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit recruter 6% de son effectif total, de personnes handicapées.

Une non-discrimination renforcée

L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées en mettant en place des mesures appropriées.

Des bénéficiaires plus nombreux

Deux nouvelles catégories de bénéficiaires : allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH) et les personnes titulaires de la carte d'invalidité.

Une nouvelle modalité de calcul

Dans le cadre du calcul de la contribution AGEFIPH, une personne handicapée est comptabilisée pour une unité bénéficiaire au prorata de son temps de présence (les catégories A, B, C sont supprimées et la règle des 6 mois de présence également).

Une aide spécifique pour les personnes lourdement handicapées

La reconnaissance de la lourdeur du handicap donne droit à une aide spécifique de l'AGEFIPH ou à une minoration du montant de la contribution AGEFIPH.

La création des maisons départementales – MDPH (ex COTOREP)

Lieu unique d'accueil, d'orientation et de reconnaissance des droits pour les personnes handicapées et leurs familles.

Pour en savoir plus sur la Loi handicap de 2005 et les nouvelles modalités qu'elle a introduites :

<http://informations.handicap.fr/decret-loi-fevrier-2005.php>

Partie 2 : Identifier

Les entreprises menant une politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées évoquent plusieurs difficultés :

- **Le recrutement** car, légitimement, la personne ne souhaite pas mentionner sa reconnaissance de travailleur handicapé sur son CV ou lors de son entretien,
- **Le manque de qualification** des personnes handicapées,
- **Les stéréotypes** et a priori sur le handicap, qui nourrissent les réticences des décideurs.

Clé n°1 : créer un climat de confiance

« La difficulté, c'est que les personnes handicapées ne parlent pas délibérément de leur reconnaissance », « Il y a sûrement de nombreuses personnes que l'on délègue en entreprise qui ont la reconnaissance, mais on ne le sait pas toujours. »
« Comment leur donner envie de venir et d'en parler ? »

Il s'agit de créer un contexte favorable afin que la personne soit rassurée et évoque spontanément son statut de travailleur handicapé ou de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Pour cela, l'entreprise peut afficher sa politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées :

- Signaler en agence son ouverture aux personnes handicapées sur tous les **supports de communication**, internes ou externes : affiches, site internet, plaquettes,...
- Lors de l'entretien de premier accueil, présenter son entreprise en **valorisant les actions** mises en œuvre en faveur de l'intégration des personnes handicapées (délégation, placement, formation,...), et sa politique (partenariat avec les acteurs du handicap, avec des entreprises clientes,...).

Clé n°2 : intégrer de nouvelles modalités de recrutement

Communiquez auprès des partenaires locaux **votre volonté** d'intégrer des personnes en situation de handicap (Cap emploi, Pôle emploi, mission locale, Conseil Régional, organismes de formation, CRP*, FAGERH**, ADAPT***,....).

Intégrez des personnes handicapées dans **vos projets de formation**, même si ce n'est pas une demande spécifique de l'entreprise utilisatrice.

Sondez systématiquement **l'entreprise utilisatrice** sur **son ouverture** quant à l'intégration d'une personne handicapée.

Intégrez systématiquement les **partenaires** (Cap emploi, référents Pôle emploi TH) dans **l'identification de candidats**, quels que soient le projet ou le besoin évoqués par le client.

Participez aux **forums spécialisés**, aux manifestations organisées par les partenaires de l'emploi (Semaine pour l'emploi, Handichat, forum, petits-déjeuners,...).

Affichez des **offres** en vitrine et diffusez-les sur les **sites spécialisés** : Handi-cv.com, Hanploi.com, Agefiph, Monster,... Pensez à préciser que «l'entreprise mène une politique en faveur du recrutement de travailleurs handicapés », sans pour autant réserver une offre aux travailleurs handicapés.

* CRP : Centre de réadaptation professionnelle

** FAGERH : Fédération des associations, groupements et établissements pour la réadaptation des personnes en situation de handicap

*** ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

Clé n°3 : lire le CV d'une personne handicapée

Le parcours d'une personne handicapée peut ne pas être linéaire. Dans 85% des cas, le handicap est survenu au cours de la vie. Il peut y avoir des périodes de « creux », des changements brusques liés à une période d'hospitalisation ou une période de reconversion professionnelle.

- Interrogez-vous : ce CV présente-t-il des **interruptions** ?
- Quel est le parcours de la personne : bilan de compétences, remise à niveau, formation ?
- Y a-t-il un **changement d'orientation professionnelle** au regard du parcours professionnel initial ?
- A-t-elle été accompagnée par des partenaires favorisant l'intégration et la formation des personnes handicapées : Cap emploi, CRP, ADAPT,... ?

Concentrez-vous sur **son potentiel** et insistez sur **l'expérience professionnelle** et les **savoir-faire** plutôt que sur les diplômes.

Clé n°4 : identifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (loi de 2005)

- Toute personne reconnue travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – CDAPH (ex-COTOREP).
- Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10% (rente versée par la Sécurité Sociale).
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (attribuée par la Sécurité Sociale aux personnes qui, suite à un accident ou une maladie, ont vu leur capacité de travail réduite des deux-tiers).
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé.

D'autres bénéficiaires sont prévus par la loi :

<http://vosdroits.service-public.fr/F23149.xhtml> (Liste complète)

Remarque : certains titres ne sont attribués que temporairement, il est nécessaire de vérifier leur validité.

Partie 3 : En parler avec les bons mots

- On parle d'une **personne handicapée** plutôt que d'un **handicapé**.
- On se focalise sur la **capacité** plutôt que sur l'**incapacité**.
- On **demande** au lieu de **présumer**.

Les bons mots avec le candidat ou le salarié intérimaire



1. Se concentrer avant tout sur les compétences

« Est-ce que la personne que l'on reçoit sera en capacité d'effectuer toutes les tâches qui incombent à son poste ? »

C'est la première question à se poser, car la personne n'est pas recrutée en raison de son handicap ou pour lui proposer un accompagnement social, mais bien parce qu'elle a les compétences attendues. La question de son handicap arrive dans un second temps. Il s'agit alors de s'assurer de la compatibilité des contre-indications médicales avec l'emploi visé et de déterminer les conditions dans lesquelles elle pourra occuper pleinement son poste (c'est un travail qui peut être effectué avec le médecin du travail, le DRH, le manager direct).

2. Aborder le handicap en respectant le secret médical

On parle des contre-indications médicales liées au type de handicap (moteur, sensoriel,...). En revanche, la nature et l'origine du handicap ne doivent pas être abordées directement dans le cadre de l'entretien. Pour communiquer à l'entreprise utilisatrice que le candidat est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il faut d'abord obtenir son accord.

ETT / Entreprise Cliente

Strictement médical
Secret médical

→ Origine

ex : accident de la route, traumatisme crânien, maladie génétique

→ Nature

ex : épilepsie, diabète, VIH

Médical

Analyse médicale non confidentielle

→ Type

ex : handicap sensoriel (auditif, visuel), moteur, physique, maladie invalidante, psychique

→ Conséquences fonctionnelles

→ Contre-indications médicales, inaptitudes

ex : port de charges lourdes, éclairage,...

Évaluation / Insertion

Rôle de proposition
Médecin du travail

→ Conséquences organisationnelles

→ Aménagement du poste / des locaux

ex : matériel informatique (écran, plage braille, synthèse vocale), téléphone et fauteuil adaptés, locaux accessibles (ascenseur),...

3. L'encourager à faire reconnaître son handicap et à en parler

La personne qui a cette reconnaissance n'a aucune obligation d'en parler à son employeur. Elle a cependant tout intérêt à le faire, pour plusieurs raisons :

- Pouvoir **bénéficier des aides** du droit commun et des aides et services spécifiques au titre de la compensation du handicap (aménagements matériels, reconversion professionnelle, accompagnement spécialisé,...).
- Identifier les **opportunités d'emploi et/ou de formation** dans des entreprises menant une politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées et qui souhaitent répondre à leur obligation légale.
- Obtenir un **poste adapté** tenant compte de ses contre-indications éventuelles.

Les bons mots avec l'entreprise cliente

1. Pourquoi passer par l'agence d'emploi pour recruter une personne handicapée ?

Le travail temporaire permet à vos clients de **tester les capacités de la personne** : intégrer une personne handicapée peut paraître difficile pour certains employeurs (peur de l'inconnu, freins, représentations,...), le contrat de travail temporaire permet de se familiariser avec le handicap :
« 93 % des employeurs qui ont recruté une personne handicapée sont satisfaits ». (Source AGEFIPH)

Le travail temporaire peut contribuer à l'obligation d'emploi de l'entreprise utilisatrice et **faire baisser sa contribution AGEFIPH** : un intérimaire reconnu travailleur handicapé est comptabilisé par votre client dans sa DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) au prorata de son temps de présence.

C'est aussi assumer conjointement une **responsabilité sociale** à l'égard des personnes handicapées.

2. Pourquoi passer par la formation ?

La formation permet de **développer l'employabilité** des personnes handicapées et de répondre au plus près des exigences de votre client. Les entreprises évoquent le manque de qualification des personnes handicapées comme une difficulté pour leur intégration : 80 % des personnes handicapées ont au plus un CAP/BEP.

Le travail temporaire propose des **parcours de formation** permettant d'allier la théorie, l'acquisition de compétences et la pratique via les missions de travail temporaire.

Proposer la candidature d'une personne handicapée à un client

1. Bien identifier le besoin

Plus encore que pour tout autre recrutement, identifier finement les compétences requises s'impose : quel est le poste à pourvoir ? Quelles tâches ? Quels savoir-faire ? Quelles aptitudes ?

L'analyse des besoins ne doit pas être abordée uniquement en termes de poste, de niveau, de diplôme ou d'âge, mais plutôt en termes de tâches à effectuer et de compétences à mobiliser. Cette étude des tâches vous permet de déceler les contraintes liées au poste de travail :

- **Les caractéristiques associées au poste** sont la sollicitation physique, la concentration, le rythme de travail, le nombre de tâches différentes, le contact avec le public, le stress,...
- **Les caractéristiques liées à l'environnement** : l'accessibilité, l'espace, la température, le bruit, l'éclairage, la poussière,...

Par exemple, la formule :

« **L'une des tâches principales de cet emploi consiste à soulever des cartons et à les transporter dans la salle de livraison** » est bien trop vague.

Pour être précis, il faudrait indiquer la fréquence avec laquelle ces cartons doivent être soulevés (nombre de fois par heure ou par jour), le poids des cartons, la distance à parcourir en portant ces cartons,...

2. Proposer la candidature au client

- **Valorisez le parcours professionnel** de la personne, ses compétences, ses motivations comme vous le feriez pour n'importe quel candidat.
- **Rassurez votre client** sur les contre-indications médicales de cette personne en faisant le parallèle entre les adaptations nécessaires et les aides financières et les services sur lesquels il pourra s'appuyer pour les mettre en place.

Partie 4 : Agir

Clé n° 1 : la formation

Le FAF.TT et l'AGEFIPH ont signé en 2007 un partenariat pour développer l'accès des personnes handicapées à la qualification.

La mission Handicap du FAF.TT est au service des entreprises de travail temporaire et des partenaires pour toutes leurs questions relatives au parcours professionnel d'une personne en situation de handicap, à un projet de formation ou à d'autres champs liés au handicap :

- **Un appui méthodologique dans la réalisation de projets de formation**
Accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition et la mise en place de projets de formation concernant des personnes handicapées.

Focus sur le CDPI TH

(Contrat de développement professionnel intérimaire TH)

Sont désormais éligibles les candidats titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément à l'article L.5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté dans la branche du travail temporaire, quels que soient les titres professionnels ou diplômes obtenus. Une pièce justificative doit simplement être fournie au dépôt du dossier.

- **Un appui pour favoriser la collaboration avec les partenaires**
Apporter un appui aux entreprises de travail temporaire dans le repérage des candidats susceptibles de répondre à leur besoin.

Focus sur les bonnes pratiques

Il est important d'impliquer les partenaires (Cap emploi, référents TH Pôle emploi,...) à chaque besoin émis par vos clients, et de mettre en place une procédure de suivi des candidatures transmises par les partenaires, afin qu'ils disposent des informations nécessaires à leur mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

→ **Un appui pour sensibiliser et informer vos collaborateurs et entreprises clientes**

Animer des modules de sensibilisation auprès des entreprises de travail temporaire sur le handicap, la loi de 2005 et les aides mobilisables auprès de l'AGEFIPH.

Focus sur les attentes des entreprises

- « Comment aborder la question plus facilement avec nos clients ? »
- « Comment accompagner nos clients qui ne sont pas toujours prêts ? »
- « Comment encourager une personne handicapée à déclarer son handicap ? »

→ **Un appui financier pour vos projets de formation**

Proposer un co-financement AGEFIPH des coûts pédagogiques pour les contrats de professionnalisation intérimaires et permanents, CIPI et CDPI conclus avec des personnes handicapées.

Focus sur le soutien financier

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont créé un forfait spécifique en faveur de la professionnalisation des personnes handicapées.

→ **Un appui pour vos salariés**

Les conseillers en projets professionnels du FAF.TT accompagnent les salariés en situation de handicap dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Focus sur le CBC et CIF reconversion

Un salarié reconnu inapte à son poste suite à un accident de travail ou à la reconnaissance d'une maladie professionnelle survenue au cours d'une mission de travail temporaire peut bénéficier d'un congé individuel de formation et/ou d'un congé bilan de compétences sans condition d'ancienneté dans le travail temporaire.

Pour toutes informations, vous pouvez contacter la plateforme téléphonique du FAF.TT au 0 811 650 653 ou 01 73 78 13 30 ; www.faftt.fr

Clé n° 2 : les aides financières de l'AGEFIPH

| Contenu de l'aide (dans la limite des fonds disponibles) | | |
|--|--|---|
| | Pour l'employeur | Pour la personne |
| Aide au contrat de professionnalisation | <p>Aide financière de 2000 € pour un contrat de professionnalisation de 12 mois et plus, quel que soit l'âge de la personne handicapée.</p> <p>Aide financière de 1000 € pour un contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois, quel que soit l'âge de la personne handicapée.</p> | <p>Aide financière de 2000 € pour un contrat de professionnalisation de 12 mois et plus, si la personne handicapée a 45 ans et plus.</p> |
| Aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation | <p>Une aide financière à l'employeur pour l'embauche d'une personne handicapée en CDI ou en CDD supérieur ou égal à 12 mois sans délai à l'issue d'un contrat de professionnalisation.</p> <p>2000 € pour les contrats de travail à temps plein et 1000 € pour les contrats de travail à temps partiel d'une durée minimum de 16 heures.</p> | |
| <p>L'aide au contrat de professionnalisation et l'aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation peuvent directement être faites par l'entreprise et le salarié et transmises à l'AGEFIPH ou avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission Locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.</p> | | |
| Aide à l'insertion professionnelle (AIP) | <p>Aide financière de 2 000 € suite à l'embauche d'un collaborateur handicapé en CDI ou CDD de 12 mois minimum à temps plein.</p> <p>Aide financière de 1 000 € lorsque ce collaborateur est à temps partiel d'une durée minimum de 16 heures hebdomadaire.</p> <p>Les publics concernés par ces aides sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes handicapées âgées de 50 ans et plus, - les personnes handicapées demandeurs d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 24 mois précédant le recrutement, - les personnes handicapées sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté (Impro, Ime, Esat, EA, CRP) si l'embauche a lieu sans délai, consécutif à leur sortie. <p>L'aide doit être prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu votre démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.</p> | |

Les autres aides

Aide au contrat d'apprentissage, aide à la pérennisation du contrat d'apprentissage, aide à la compensation du handicap, aide à l'aménagement des situations de travail, prestations d'études préalables à l'adaptation des situations de travail, prestations ponctuelles spécifiques, reconnaissance de la lourdeur du handicap,...

La mission Handicap du FAF.TT vous aide à identifier les aides, les prestations et les services de l'AGEFIPH mobilisables par rapport à une situation donnée. Elle vous accompagne dans la mise en place de ce type de demandes, ou vous oriente vers le service approprié.

Agir pour la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées

Clé n° 3 : les acteurs du handicap et les partenaires à votre service

Services de l'AGEFIPH

- **Cap emploi** : pour faciliter l'embauche et l'insertion d'un collaborateur handicapé, au service de l'entreprise et au service de la personne handicapée.
- **Sameth** : Service d'appui au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dont l'objectif est de maintenir en activité un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail.
- **ALTHER** : Informer les entreprises sur l'obligation d'emploi, conseiller et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de solutions adaptées.

Comment obtenir sa RQTH ?

- **MDPH** (Maison départementale des personnes handicapées) : lieu unique d'accueil, d'orientation et de reconnaissance des droits pour les personnes handicapées et leurs familles (accueillir, informer, conseiller et orienter).

Le Fastt

Le Fonds d'action sociale du travail du travail temporaire propose aux salariés intérimaires des services et des prestations pour faciliter l'accès au logement, la mobilité et l'accès à l'emploi, sécuriser l'accès au crédit et plus largement améliorer leur vie quotidienne. Tout intérimaire peut bénéficier du service d'action sociale du Fastt dès lors qu'il fait face à des difficultés d'ordre personnel, familial ou professionnel.

Focus sur le service du Fastt pour un intérimaire victime d'un accident du travail : Des conseils et un accompagnement pour retrouver une activité professionnelle.

À la suite d'un accident, si le salarié rencontre des difficultés d'aptitude au métier exercé, les assistantes sociales du Fastt l'accompagnent pour lui permettre d'envisager une nouvelle activité professionnelle compatible avec sa nouvelle situation. Elles mobilisent les organismes concernés (médecine du travail, assurance maladie, les Cap emploi spécialisés dans le reclassement professionnel,...) pour faciliter la mise en place de bilans de compétences et de formations, l'attribution de pensions, le traitement d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),... Contacter la plateforme téléphonique : AT SERVICES 0811 555 828 (des solutions d'urgence en cas d'accident du travail).

Liens utiles

1. Recrutement

- www.agefiph.fr/emploi : gratuit pour les entreprises et les personnes handicapées
- www.handi-up.org : gratuit pour les étudiants et jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur
- www.hanploi.com : payant pour les entreprises
- www.handi-cv.com : payant pour les entreprises
- www.handica.com : payant pour les entreprises
- www.handiplace.org : gratuit
- www.embauchehandicap.fr : gratuit pour les entreprises et les personnes handicapées

2. Information

- www.agefiph.fr
- www.fiphfp.fr
- www.fastt.org (service d'information du Fastt 0800 28 08 28)

Glossaire

AAH : Allocation Adulte Handicapé
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
CDAPH : Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées
CRP : Centre de réadaptation professionnelle
DOETH : Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
EA : Entreprise adaptée
ECAP : Emploi relevant des catégories exigeant des conditions d'aptitudes particulières
ESAT : Etablissements et services d'aide par le travail
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Contacts

→ **Mission handicap FAF.TT** : Mélissa Santos – 06 14 60 64 27 – msantos@faftt.fr

→ **Conseillers en région FAF.TT** :

Nord-Pas-de-Calais

Céline Rattiez
☎ 06 08 90 33 30
✉ crattiez@faftt.fr

Île-de-France / Bourgogne

Emmanuel Janeau
☎ 06 75 19 32 84
✉ ejaneau@faftt.fr

Île-de-France / Haute-Normandie / Picardie / Champagne-Ardenne

Laurence Cuciz
☎ 06 75 19 32 85
✉ lcuciz@faftt.fr

Basse-Normandie / Bretagne

Elysabeth Derenne
☎ 06 75 19 32 81
✉ ederenne@faftt.fr

Pays-de-la-Loire / Poitou-Charentes

Danielle Ledu
☎ 06 34 35 30 26
✉ dledu@faftt.fr

Centre / Limousin

Laurence Exbrayat-Maugis
☎ 06 63 49 74 59
✉ lexbrayat@faftt.fr

Aquitaine / Midi-Pyrénées

Dominique Daufresne
☎ 06 08 90 33 32
✉ ddaufresne@faftt.fr

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Dominique Sautecoeur
☎ 06 75 19 32 83
✉ dsautecoeur@faftt.fr

Rhône-Alpes / Auvergne / Languedoc-Roussillon

Bertrand Souhat
☎ 06 75 19 32 86
✉ bsouhat@faftt.fr

Laure Virieux

☎ 06 29 38 52 07
✉ lvirieux@faftt.fr

Alsace / Lorraine / Franche-Comté

Philippe Daussy
☎ 06 75 19 32 82
✉ pdaussy@faftt.fr

→ **Délégations régionales AGEFIPH**
www.agefiph.fr/L-Agefiph/L-Agefiph-dans-votre-region

Autres programmes

Chantal Ors

☎ 01 53 35 70 00

✉ languecompetences@faftt.fr



Illettrisme



Français langue étrangère



Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire

14, rue Riquet • 75940 Paris cedex 19 • Tél. : 01 53 35 70 00 • Fax : 01 53 35 70 70 • www.faftt.fr

Siret 329 790 794 00047 • APE 9411Z • Urssaf Paris N° Affiliation 756 30 0005900 001 011