

**Accord pour l'emploi des personnes
en situation de handicap à GRDF
2023 - 2026**

PRÉAMBULE

Depuis 2008, GRDF s'engage pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, en interne comme à l'externe. Cet engagement, qui se décline également à travers la politique RSE¹, mais aussi le projet d'entreprise, « *Faire de GRDF une entreprise plus inclusive* », est un élément fondamental de notre ambition sociale. A ce titre, cet accord s'articule parfaitement avec l'**accord relatif à l'Ambition sociale de GRDF** et l'**accord pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à GRDF** signés le 3 juin 2022. Ce présent accord s'inscrit également dans la déclinaison des engagements pris dans le cadre du **Label Diversité**², obtenu en septembre 2021.

A travers ce nouvel accord, GRDF réaffirme son engagement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

En cinq ans, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a progressé régulièrement pour passer de 4,45% en 2018 à 6,19% en 2022. Au-delà de ce chiffre, il s'agit de reconnaître et d'accompagner près de 600 personnes tout au long de leur parcours professionnel.

Cet engagement se traduit par une posture générale orientée vers l'inclusion et basée sur l'identification des aptitudes de chacun et la mise en œuvre de mesures de compensation adaptées.

Pour ce nouvel accord, **GRDF sort du système d'accord agréé** (article 67 de la loi Avenir professionnel³) et engage une **coopération renforcée avec l'AGEFIPH**⁴. Ce rapprochement permet à GRDF de bénéficier d'un accompagnement de qualité en matière de maintien en emploi de ses salariés et de professionnalisation de son réseau de référents diversité et inclusion, au travers des réseaux nationaux et régionaux de l'AGEFIPH. Les conditions de cet accompagnement ne sont pas définitivement figées à la date de signature de cet accord. Il est dès lors convenu avec les organisations syndicales d'une clause de revoyure visant à intégrer d'éventuels ajustements de l'accord nécessaires à la bonne articulation entre ses dispositifs de maintien en emploi et ceux proposés par l'AGEFIPH. Cette clause de revoyure sera mise en œuvre dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du contrat souscrit avec l'AGEFIPH.

Les signataires du présent accord sont convaincus que la prise en compte du handicap est un facteur essentiel de progrès social et de performance durable pour GRDF et pour l'ensemble de ses salariés, ainsi que pour les territoires dans lesquels l'entreprise est présente.

¹ Responsabilité sociétale des entreprises

² Label délivré par l'AFNOR (Association Française de Normalisation)

³ Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

⁴ AGEFIPH : Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

SOMMAIRE

Chapitre 1. Une politique volontariste pour l'emploi des personnes en situation de handicap.....	3
1.1. Information et accompagnement des salariés présents dans l'effectif et concernés par une situation de handicap	3
1.2. Recrutement statutaire.....	4
1.3. Alternance.....	4
1.4. Sous-traitance et emploi externe : intérim et travailleurs indépendants	5
Chapitre 2. Accompagnement des salariés pour prévenir et favoriser le maintien en emploi.....	6
2.1. Des acteurs internes mobilisés	6
2.2. Des mesures pour compléter les dispositifs d'aides externes.....	6
2.3. La sensibilisation comme levier d'inclusion	7
2.4. L'aménagement de poste / du temps de travail.....	8
2.5. Les conditions de travail.....	9
2.6. L'aménagement des sites et l'accessibilité	10
2.6.1. Projet immobilier	10
2.6.2. Projet numérique.....	10
Chapitre 3. Les parcours professionnels et l'égalité de traitement en matière de reconnaissance	11
3.1. Le parcours professionnel.....	11
3.2. Egalité de traitement en matière de rémunération et de reconnaissance	12
3.3. Une reconnaissance adaptée du parcours professionnel.....	13
Chapitre 4. Les aides individuelles	14
4.1. Les aides accordées aux bénéficiaires de l'OETH.....	14
4.2. Les aides accordées aux innovations contribuant au maintien en emploi	14
4.3. L'accompagnement des parents d'enfants en situation de handicap	14
Chapitre 5. Mise en œuvre et suivi de l'accord	16
5.1. Pilotage.....	16
5.2. Comité de suivi de l'accord	16
5.3. Champ d'application de l'accord.....	17
5.4. Entrée en vigueur et durée	17
5.5. Révision	17
5.6. Dépôt et Publicité.....	17
Annexe 1. Metodía AGEFIPH	i
Annexe 2. Rôle des acteurs	l
2.A. Acteurs internes	l
2.B. Référent diversité et inclusion	l
2.C. Organisations Syndicales.....	li
2.D. Acteurs externes	li
Annexe 3. Éléments partagés en comité de pilotage de l'accord.....	lii
Annexe 4. Liste des acronymes	liv

Chapitre 1. Une politique volontariste pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Dans la poursuite des engagements précédemment souscrits, la vocation principale de cet accord est de permettre l'intégration des personnes en situation de handicap dans un véritable projet professionnel en mettant en œuvre tous les dispositifs internes et externes qui leur permettent un parcours professionnel équitable.

En application de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, GRDF sort de la logique des accords agréés précédents.

En complément des dispositifs portés par l'AGEFIPH, le présent accord définit la politique et les engagements de GRDF en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'un des objectifs de cet accord porte à maintenir, à minima, un **taux d'emploi à hauteur de 6% de salariés statutaires**, tout en ayant pour ambition d'améliorer ce taux dans la durée.

L'atteinte de cet objectif **permet le maintien en emploi des salariés en situation de handicap** par des mesures et des moyens adaptés et par l'accompagnement des parcours professionnels tout au long de la carrière professionnelle.

Il suppose également un engagement volontariste en termes de recrutements, qu'il s'agisse de recrutements statutaires ou en alternance.

En cohérence avec les objectifs chiffrés de la politique RSE, il implique enfin que GRDF confirme l'objectif de 3,5 millions d'euros de chiffres d'affaires auprès du secteur protégé (*ESAT*⁵ et *EA*⁶) et des Travailleurs Indépendants handicapés (*TIH*).

1.1. Information et accompagnement des salariés présents dans l'effectif et concernés par une situation de handicap

85% des situations de handicap se déclarent au cours de la vie⁷. L'adaptation, rendue nécessaire lorsque ces situations surviennent, impacte de nombreuses dimensions de la vie. L'obtention d'une RQTH⁸ et le partage de cette information avec l'employeur doivent être facilités, de même que la connaissance par les intéressés des dispositifs auxquels ils peuvent prétendre.

Il est donc primordial de travailler sur la sensibilisation, l'orientation et l'information des salariés pour permettre à ceux qui vivent un handicap d'être reconnus et accompagnés au cours de leur carrière professionnelle.

C'est pourquoi GRDF s'engage à mettre à disposition de tous les salariés un **guide pratique d'information sur les droits et les aides mobilisables** pour accompagner les situations de handicap personnelles ou familiales. Ce guide sera élaboré au cours de la première année de l'accord et fera l'objet d'une communication régulière pendant la durée de l'accord. En cohérence avec les dispositions du chapitre 3 de l'accord relatif à l'Ambition sociale de GRDF, il s'agit de mettre en mouvement des

⁵ ESAT : Etablissement et Services d'Accompagnement par le Travail

⁶ EA : Entreprise Adaptée

⁷ Source : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse - <https://www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes-99935>

⁸ RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

compétences multidisciplinaires internes et externes au service du maintien en emploi du salarié et de la poursuite de son parcours professionnel. Cela passe notamment par un accompagnement dans le processus de reconnaissance à engager auprès de la MDPH⁹.

Outre les dispositifs réglementaires existants (*référéncés sur Digitall RH*), le salarié peut être conseillé et guidé dans ses démarches en sollicitant son référent diversité et inclusion ou les assistants de service social.

Il est cependant rappelé que **chaque salarié reste maître de sa décision de partager ou non sa situation avec son employeur** et que les données relatives à la santé sont des données sensibles dont la confidentialité doit être protégée.

1.2. Recrutement statutaire

En préambule, il est rappelé que toutes les offres d'emploi publiées par GRDF sont ouvertes sans discrimination à tous les candidats présentant les compétences et aptitudes requises. Les limites éventuelles d'aptitude liées à un handicap ne peuvent être définies que par la médecine du travail.

Les processus de recrutement de l'entreprise continuent à faire l'objet d'analyses régulières pour s'assurer de leur caractère non discriminatoire. Dans ce cadre, il est notamment rappelé l'engagement souscrit dans l'accord sur l'Ambition sociale de GRDF de former régulièrement toutes les personnes impliquées dans le processus de recrutement à la non-discrimination. Cette formation est obligatoire et doit être renouvelée tous les cinq ans.

GRDF continue de développer, nationalement et localement, ses relations avec les acteurs locaux de l'emploi des personnes en situation de handicap : Cap Emploi, AGEFIPH, ... et contribue, au besoin à leurs côtés, aux événements liés à l'emploi.

GRDF se fixe pour objectif de **réaliser a minima 2 recrutements statutaires par an dans chaque Région ainsi que dans les fonctions centrales tout au long de l'accord.**

1.3. Alternance

L'alternance constitue un levier fort de recrutement pour GRDF. De plus, les personnes en situation de handicap peuvent intégrer des formations en alternance sans limite d'âge. Afin de mieux travailler avec nos écoles et CFA¹⁰ partenaires, un rendez-vous annuel est organisé avec le référent handicap des organismes de formation, pour présenter l'engagement de GRDF et sensibiliser les équipes des CFA à notre politique handicap.

Ce rendez-vous annuel permet d'ancrer dans la durée le caractère inclusif de GRDF et facilite l'accueil de candidats en situation de handicap. La nomination d'un référent handicap par CFA est obligatoire depuis septembre 2021.

L'objectif de GRDF est d'**accueillir tous les ans et dans chaque Région, y compris au sein des fonctions centrales, a minima 3 alternants en situation de handicap.**

Pour atteindre cet objectif, et comme cela est prévu dans l'accord Collectif relatif à l'Alternance du 31 mai 2022, GRDF peut notamment faire appel à des cabinets de sourcing spécialisés pour l'accompagner

⁹ MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

¹⁰ CFA : Centre de Formation d'Apprentis

dans son ambition de recrutements d'alternants en situation de handicap, et développer des partenariats spécifiques.

Il est rappelé que tous les alternants sont accompagnés, s'ils le souhaitent, à l'issue de leur parcours pour construire leur projet professionnel s'ils ne sont pas recrutés par GRDF. Pour les alternants en situation de handicap, cet accompagnement inclut les aides spécifiques complémentaires proposées par l'AGEFIPH.

L'accord Collectif relatif à l'Alternance prévoit de former l'ensemble des tuteurs pour favoriser la réussite des alternants recrutés par GRDF. Dans cette perspective, et avec l'accord de l'alternant, un complément spécifique de formation des tuteurs d'alternants en situation de handicap est mis en œuvre pour familiariser le tuteur aux conséquences du handicap et à la prise en compte des moyens de compensation déployés. Les tuteurs d'alternants en situation de handicap sont également accompagnés au travers notamment d'un point trimestriel avec le référent diversité et inclusion.

1.4. Sous-traitance et emploi externe : intérim et travailleurs indépendants

GRDF continue de s'engager aux côtés du secteur adapté et protégé pour promouvoir la sous-traitance responsable. **Le travail engagé de longue date avec la Direction des Achats et la Délégation RSE se poursuit afin d'atteindre l'objectif des 3,5 millions d'euros d'achats au secteur protégé.**

En complément du secteur protégé, GRDF s'engage à favoriser le recours auprès des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) et des intérimaires en situation de handicap.

En lien avec la Direction des Achats, l'existence de ce dispositif est régulièrement partagée tout au long de l'accord.

	Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Chapitre 1. Une politique volontariste pour l'emploi des personnes en situation de handicap				
Information et accompagnement	Faciliter l'accès à l'information	Guide pratique handicap	National	Réalisé 1ère année et diffusé tout au long de l'accord par tout moyen utile, notamment via Digit'all RH
Recrutement	Améliorer l'emploi	2 recrutements statutaires par an et par région, y compris fonctions centrales	Régional	Annuel
Alternance	Améliorer l'emploi	3 alternants par an et par région, y compris fonctions centrales	Régional	Annuel
STPA	Contribuer emploi externe	Atteindre 3,5M€ d'achats au STPA	Tous	Annuel

Chapitre 2. Accompagnement des salariés pour prévenir et favoriser le maintien en emploi

2.1. Des acteurs internes mobilisés

Chez GRDF, les salariés bénéficient d'une complémentarité d'acteurs multidisciplinaires qui peuvent les informer et les orienter en fonction des besoins identifiés ou perçus : le SPST¹¹, la médecine conseil, les assistants de service social, la filière P2S¹², les préventeurs, les RH, notamment les référents diversité et inclusion, mais aussi les organisations syndicales.

L'objectif est que le salarié puisse, auprès de chacun de ces acteurs, avoir accès aux possibilités internes et externes qui lui sont offertes – que ce soit en termes de déclaration administrative du handicap, du maintien en emploi et / ou d'aménagement de poste, de sensibilisation du management / des équipes ou d'ouverture de droits.

Il s'agit également de faciliter l'accès à l'information des salariés sur leurs droits et recours s'ils estiment être confrontés à une situation de discrimination.

Dans cette perspective, le référent diversité et inclusion prend régulièrement, et a minima une fois par an, contact avec les salariés ayant déclaré leur situation de handicap pour faire le point sur leur situation et sur leurs besoins éventuels.

Il s'assure également de la bonne diffusion des informations sur la politique handicap de GRDF, et notamment de celle du Guide décrit au paragraphe 1.1.

Ce nouvel accord promeut une coopération étroite entre GRDF et l'AGEFIPH, afin de couvrir l'ensemble des champs favorisant le maintien en emploi.

Le rôle de chaque acteur est précisé en Annexe 2 page I.II.

En complément de la mobilisation de ces acteurs, les salariés peuvent directement accéder à différents formulaires sur Digit'all RH. Depuis 2022, la déclaration administrative du handicap peut se faire en ligne via un formulaire destiné au contrat de travail (*notification MDPH ou RQTH*). Il est accessible soit directement par le salarié soit par le référent diversité et inclusion, qui dans tous les cas sera notifié pour lui permettre de se rapprocher du collaborateur concerné.

Il est convenu de poursuivre l'amélioration de l'accès direct à l'information des salariés via Digit'all RH par l'ajout régulier d'articles et de formulaires dédiés.

2.2. Des mesures pour compléter les dispositifs d'aides externes

Les principes généraux d'intervention de l'AGEFIPH sont définis en Annexe 1 page i. Pour mémoire, il est rappelé que l'AGEFIPH intervient en complément des aides attribuées au titre du droit commun (*par exemple sécurité sociale et mutuelles, MDPH dans le cas de financement de prothèses*) après examen de chaque dossier en fonction de critères définis. Ces aides peuvent être financières, mais également expertes (*spécialistes des diverses familles de handicap, ergonomes, ...*). Selon les cas, les demandes sont faites par l'entreprise ou par le salarié bénéficiaire.

¹¹ SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail (médecins, infirmiers, et assistants médicaux)

¹² P2S : Prévention Santé Sécurité

Dans tous les cas, les référents diversité et inclusion, ainsi que les assistants de service social accompagnent les salariés qui le souhaitent dans les démarches nécessaires pour bénéficier des aides de l'AGEFIPH, pour la constitution du dossier MDPH et pour une demande ou un renouvellement de la RQTH. Le médecin du travail les accompagne dans la constitution du volet médical de ce dossier, en parfaite collaboration avec le service social (*Pour rappel, l'AGEFIPH intervient dès la production de l'accusé de réception du dossier par la MDPH*).

Par ailleurs, s'il reste à la charge du salarié des sommes à payer sur les équipements nécessaires à la compensation de son handicap, et après épuisement des recours aux divers organismes externes dont l'AGEFIPH, **GRDF s'engage à compléter les aides allouées afin de couvrir 100% des frais dans une limite de 7 000 euros maximum par salarié et par an.**

Il est également rappelé qu'en cas de reste à charge pour le salarié après intervention des organismes externes et de GRDF, des aides auprès des CMCAS peuvent également être sollicitées.

2.3. La sensibilisation comme levier d'inclusion

Le présent accord fera l'objet d'une **communication large dès son entrée en vigueur auprès de l'ensemble des salariés et notamment du management**. Les actions de communication sur cette thématique seront régulièrement proposées tout au long de l'accord et mises en œuvre à tous les niveaux de l'entreprise.

Un espace intranet, ou un espace SharePoint dédié, est mis à jour régulièrement pour permettre un accès facile à l'information.

Chaque nouvel arrivant est également sensibilisé à cette thématique, à travers le « **Guide nouvel arrivant** ». Le portage du présent accord passe également par sa valorisation dans les différentes communications/informations auprès des salariés, dont par exemple, le « **Guide manager** ».

La **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap**¹³ constitue un temps fort de communication partagée avec les parties prenantes externes à l'entreprise et est l'occasion de manifestations particulières à GRDF, en complément des actions ou campagnes de communication régulièrement proposées tout au long de l'accord.

La sensibilisation est essentielle pour continuer à déconstruire les stéréotypes et pour informer les salariés et les managers sur la diversité des situations de handicap. Cette sensibilisation favorise également la prise de conscience du plus grand nombre.

La sensibilisation passe par des campagnes ponctuelles et régulières incluant différentes manifestations organisées avec ou par des associations locales. Elle implique également une communication régulière et à jour des coordonnées des référents diversité et inclusion dédiés pour que chaque salarié identifie son interlocuteur privilégié.

Au-delà des actions prévues lors la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de handicap 3^{ème} semaine de novembre, **toutes les régions s'engagent à proposer, chaque année, a minima une action de sensibilisation de leur choix à l'ensemble des salariés.**

Le salarié en situation de handicap peut solliciter son référent diversité et inclusion s'il souhaite qu'une sensibilisation particulière soit organisée dans son équipe ou auprès de son management.

¹³ SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap

Plus largement, la lutte contre les préjugés relatifs aux situations de handicap s'inscrit dans la politique inclusive de l'entreprise telle que définie dans l'accord relatif à l'Ambition sociale de GRDF du 3 juin 2022. Il est donc rappelé que la **formation « Inclusion by GRDF »**, inscrite au catalogue de « *We learn Gaz* » sera déployée le plus largement possible, accessible à l'ensemble des salariés et intégrée au plan individuel de formation. Les managers, la filière ressources humaines, les préventeurs, les services de santé au travail et les partenaires sociaux devront obligatoirement suivre cette formation dans les deux premières années de déploiement de l'accord.

Un bilan de ces actions sera partagé à l'occasion des comités de suivi de l'accord.

2.4. L'aménagement de poste / du temps de travail

Le chapitre 3 de l'accord relatif à l'Ambition sociale de GRDF pose les principes généraux de prévention et d'accompagnement des salariés exposés à des problèmes de santé, et notamment la visite médicale de mi-carrière.

NOTA : Visite médicale de mi-carrière

A ce titre, la visite médicale de mi-carrière, organisée durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié, est un "outil" destiné à favoriser le maintien en emploi tout au long de la carrière. Cet examen médical obligatoire¹⁴ est réalisé par le médecin du travail.

Il vise à :

- Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquels il a été soumis ;
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évaluation de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- Sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Le présent accord vient compléter le dispositif de mesures spécifiques aux :

- **Bénéficiaires d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH),**
- **Personnes en invalidité,**
- **Victimes de maladie ou d'accident du Travail entraînant une incapacité de plus de 10%.**

Rappelons que 80% des situations de handicap sont invisibles et seulement 10% nécessitent un aménagement de poste¹⁵.

Pour les situations le nécessitant, les aménagements de poste peuvent se traduire, selon la nature du handicap, par des aménagements de temps et de conditions de travail et/ou des mises à disposition de logiciels spécifiques, de sièges ou souris ergonomiques ou de bureaux assis / debout, d'aides au déplacement... (*sans que cette liste soit limitative*). Ils sont proposés par le médecin du travail.

¹⁴ Prévu par l'article L4624-2-2 du Code du travail

¹⁵ Livre blanc 2022 pour le recrutement inclusif (page 7) – Publication AGEFIPH, MAKE.ORG.FOUNDATION, Le Bon Coin

Le manager prend en considération et étudie les propositions d'aménagement du poste de travail émises par le médecin du travail. Toute demande d'aménagement de poste fait l'objet d'un **échange entre le manager et le médecin du travail**, en y associant le référent diversité et inclusion, le préventeur, l'AGEFIPH et le salarié concerné en échangeant sur la proposition du médecin du travail, et les éventuelles propositions des autres acteurs, aux fins d'aboutir à une solution concertée, comprise et partagée.

Au-delà des prescriptions du médecin du travail, un ergonome peut être mandaté, si la situation le nécessite afin de prendre en compte l'intégralité de l'environnement de travail du salarié.

Pour les personnes éligibles au travail à distance, la mise en conformité du poste de travail au domicile est également réalisée.

Le manager joue un rôle important dans la mise en œuvre rapide des préconisations d'aménagement du poste de travail. Elle suppose l'**adhésion du salarié**. Il est, ainsi, essentiel que le manager **implique le salarié à chaque étape**.

A ce titre, il sollicite, autant que nécessaire, la collaboration étroite des acteurs de prévention, et notamment du **SPST**, de l'**assistant de service social**, des **préventeurs, RH et référent diversité et inclusion** :

- Tout d'abord, pour accompagner le salarié et faciliter son adhésion au processus ;
- Puis, une fois l'adhésion acquise, pour accompagner le collectif de travail concerné, **avec l'accord du salarié**, en le sensibilisant aux aménagements prévus (*le salarié pouvant être partie prenante de cette sensibilisation, s'il le souhaite*).

Un bilan des aménagements de poste et de conditions de travail réalisés sera présenté annuellement au sein du comité de suivi de l'accord.

2.5. Les conditions de travail

Tout salarié ayant des soins réguliers et / ou des rendez-vous médicaux validés par le médecin du travail et / ou sur présentation de justificatifs médicaux, car directement liés à la situation de handicap, s'impute en absence rémunérée « *CD code 220 - absence rémunérée de courte durée* ».

Il est également rappelé que tout salarié bénéficie d'absences autorisées pour ses démarches auprès de la MDPH « *Code PH -Abs démarches MDPH* ».

Tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé bénéficie, avec une anticipation de cinq ans, des congés d'ancienneté tels qu'ils sont prévus dans la branche des IEG par la circulaire PERS 753 :

- 1 jour de congé dans la 21^{ème} année de service,
- 2 jours de congés dans la 22^{ème} année de service,
- 3 jours de congés dans la 23^{ème} année de service,
- 4 jours de congés dans la 24^{ème} année de service,
- 5 jours de congés dans la 25^{ème} année de service et au-delà.

A date, l'accord Travail à distance, signé le 16 mars 2021, modifié par avenant du 13 juillet 2023 donne la possibilité à toutes les personnes éligibles de pouvoir travailler 2 à 3 journées par semaine à distance. La médecine du travail peut éventuellement recommander un rythme différent. Cette préconisation médicale se traduit par une convention individuelle définissant les conditions particulières de rythme et d'aménagement du temps de travail utiles. Elle est élaborée par le responsable RH et signée par le salarié et le manager en y associant le référent diversité et inclusion.

2.6. L'aménagement des sites et l'accessibilité

Conformément aux engagements pris dans l'accord relatif à l'Ambition sociale, l'ensemble des projets portant sur de nouveaux sites de travail appliqueront la note M-PSS-11/05 « *Anticiper les impacts de nos projets sur la qualité de vie au travail des équipes concernées* », afin de recueillir les besoins spécifiques et favoriser les échanges et le décloisonnement¹⁶. Pour les sites existants, une attention particulière est portée sur l'accessibilité lors de travaux.

2.6.1. Projet immobilier

Il est rappelé que GRDF inscrit ses projets immobiliers dans le respect des dispositifs légaux d'accessibilité et de sécurité prévues par le Code du travail et le Code de la Construction.

En cas de rénovation importante ou de déménagement, l'entreprise veille particulièrement à l'accessibilité de ses locaux aux salariés en situation de handicap. A ce titre, les responsables de projet immobilier sont sensibilisés aux besoins des salariés en situation de handicap impactés par le projet, afin de retenir les solutions les mieux adaptées (*accès à un mobilier de bureau spécifique dans une logique de flex-office par exemple*).

2.6.2. Projet numérique

GRDF est également engagé dans l'amélioration continue de son accessibilité numérique. Cela concerne les différents sites internes et externes dont le taux d'accessibilité est régulièrement mesuré.

	Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Chapitre 2. Accompagnement des salariés pour prévenir et favoriser le maintien en emploi				
Mobilisation des acteurs	Faciliter le contact entre salarié et référent	Prise de contact au moins une fois par an par le référent avec chaque salarié déclaré	Régional	Annuel
Mobilisation des acteurs	Faciliter la déclaration des situations	Amélioration continue de Digit'all RH	National	Annuel
Financement des équipements nécessaires au maintien en emploi	Reste à charge = 0 pour le salarié	Complément des aides allouées à l'externe. Plafond de 7000€ par salarié et par an	National	Annuel
Sensibilisation	Lever les préjugés	Communiquer sur l'accord régulièrement SEEPH + a minima une action dédiée par an et par région	Tous	Annuel

¹⁶ Cf. Accord relatif à l'Ambition sociale de GRDF, Point 2.1 Aménagement matériels et environnementaux des locaux

Chapitre 3. Les parcours professionnels et l'égalité de traitement en matière de reconnaissance

3.1. Le parcours professionnel

L'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap s'intègre pleinement dans les dispositifs ouverts à tous les salariés et repose sur les mêmes principes généraux : « je bouge », « mentor mobilité », ...

L'accès à la formation est un élément majeur de l'évolution professionnelle de tout salarié. Parmi les publics prioritaires, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier de dispositifs spécifiques et d'un accompagnement de l'AGEFIPH dans la construction de leur projet professionnel.

Les services de prévention et de santé au travail contribuent par leurs recommandations à l'élaboration des mesures favorables au maintien en emploi du salarié, notamment pour faciliter le reclassement éventuellement nécessaire sur un autre emploi.

Dans tous les cas, c'est par l'échange entre tous les acteurs, au premier rang desquels figure le salarié, que le projet professionnel se construit.

Parmi ces dispositifs, peuvent être envisagées des **immersions longues** permettant au salarié de découvrir de nouveaux emplois et/ou de nouveaux environnements de travail, notamment s'il entre dans un parcours de reconversion professionnelle.

GRDF s'engage à résorber les écarts constatés dans l'accès à la formation des salariés en situation de handicap. Pour y parvenir, une analyse spécifique sera conduite et partagée avec le comité de suivi pendant la première année de l'accord pour comprendre l'origine et la nature des écarts constatés dans le bilan formation. A l'appui de cette analyse, des actions correctrices seront engagées pour y remédier.

Le bilan de ces actions sera partagé à l'occasion du comité de suivi de l'accord.

A l'occasion de l'EAP, chaque salarié peut demander à rencontrer son référent diversité et inclusion, en cochant la case dédiée.

En matière de formation, le présent accord réaffirme les engagements de l'entreprise sur l'accessibilité aux formations et les mesures d'accompagnement associées. Les salariés ayant besoin, du fait de leur handicap, d'un aménagement particulier lors de la formation sont invités à se rapprocher, dès la validation de leur formation, de leur référent diversité et inclusion et de leur référent formation afin qu'une solution soit apportée pour permettre les conditions de formation optimales. La mise en œuvre de ces solutions se construit en lien avec l'AGEFIPH, notamment pour des aides logistiques appropriées.

En complément, l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue (*avenant n°2 à l'accord relatif à la FPC¹⁷ dans la branche des IEG signé le 16 octobre 2015*) prévoit d'abonder à 100% le crédit d'heures engagé par un salarié en situation de handicap qui décide de mobiliser son CPF¹⁸ dans le cadre de son projet professionnel.

¹⁷ FPC : Formation Professionnelle Continue

¹⁸ CPF : Congé Personnel de Formation

Il est rappelé à ce titre qu'en application de l'article L. 6323-2 du Code du travail, le compte personnel de formation (CPF) ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

En base, le salarié mobilise donc son compte personnel de formation en dehors du temps de travail, finance l'action de formation de son choix au moyen des droits inscrits sur son compte et, le cas échéant, paie le reste à charge quand le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits.

Rappelons que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés voient leur CPF majoré de 300 euros par an avec un plafond maximum de 8 000 euros.

Si le salarié est libre d'utiliser son CPF à son initiative, l'entreprise peut jouer un rôle de conseil et d'orientation pour l'aider à optimiser les droits qu'il a acquis dans le cadre de projets qui ont du sens en termes de développement des compétences au sein de GRDF.

Au-delà de l'abondement précisé ci-dessus, les salariés en situation de handicap sont autorisés à suivre ces formations, de droit, sur le temps de travail, tout en respectant le délai de prévenance légal pour une demande sur le temps de travail (*au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à six mois ; au minimum 120 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée supérieure à six mois*).

3.2. Egalité de traitement en matière de rémunération et de reconnaissance

Le principe de non-discrimination est rappelé dans l'ensemble des notes ou accords applicables à GRDF, notamment dans l'accord relatif à l'Ambition sociale de GRDF du 3 juin 2022.

Le premier objectif inscrit dans le présent accord est donc de garantir une égalité de traitement aux salariés en situation de handicap en matière salariale et d'en poursuivre la mesure régulière dans le cadre des rapports de situation comparée. A ce titre, les écarts éventuels de rémunération sont mesurés tous les ans sur la rémunération principale comme sur la rémunération de la performance (*RPCC¹⁹ et RPM²⁰*).

Les situations individuelles faisant ressortir une inégalité de traitement salarial avérée feront l'objet de mesures de rattrapage spécifiques identifiées comme telles dans le rapport de situation comparée présenté chaque année devant le CSE-C.

GRDF, titulaire du label diversité depuis septembre 2021, met à disposition des salariés un ensemble d'interlocuteurs - internes et externes - qui peuvent être sollicités dans le cadre d'une situation perçue comme discriminatoire ou inéquitable :

- En interne, les référents diversité et inclusion, les correspondants éthique, les organisations syndicales ;
- A l'externe, le Cabinet Allo Discrim.

¹⁹ RPCC : Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres

²⁰ RPM : Rémunération de la Performance Maîtrise

3.3. Une reconnaissance adaptée du parcours professionnel

Tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de déclaration de 10 ans peut bénéficier d'une réduction des conditions d'ancienneté prévues dans la branche des IEG par la circulaire PERS 396 modifiée par les circulaires PERS 439 et 869 pour l'attribution des Médailles des IEG et des gratifications associées.

La durée de cette anticipation est portée à 5 ans dans le cadre de cet accord.

En pratique, ces salariés bénéficient donc de ces récompenses dans les conditions suivantes :

- Bronze 15 ans au lieu de 20,
- Argent 20 ans au lieu de 25,
- Vermeil 25 ans au lieu de 30,
- 1^{er} Or 30 ans au lieu de 35,
- 2^{ème} Or 34 ans au lieu de 39,
- Grand Or 37 ans au lieu de 42.

	Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Chapitre 3. Les parcours professionnels et l'égalité de traitement en matière de reconnaissance				
Parcours professionnel	Garantir l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation	Analyse spécifique et mesure des résultats annuels	National	Annuel
Formation	Accompagner l'accès à la formation	Permettre des conditions de formation optimales	Régional	Annuel
Formation	CPF	Suivi des formations sur le temps de travail de droit pour les salariés TH	Tous	Annuel
Rémunération	Garantir l'égalité de traitement	Mesure des écarts sur rémunération principale et performance	National	Annuel

Chapitre 4. Les aides individuelles

4.1. Les aides accordées aux bénéficiaires de l'OETH²¹

Des aides individuelles peuvent être sollicitées par le salarié, dans le cadre d'un aménagement personnel contribuant à son maintien dans l'emploi, à la suite d'un reste à charge important. Cette demande d'aide individuelle doit être motivée par la non-prise en charge de certains coûts et en ayant épuisé les autres recours de droit commun (*MDPH, Sécurité sociale...*) ou spécifique aux IEG (*exemple : aide CMCAS*).

4.2. Les aides accordées aux innovations contribuant au maintien en emploi

Des aides peuvent également être sollicitées en soutien financier de projets innovants contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap (*aide au port de charge, application de repérage de locaux...*).

La demande d'aide individuelle devra être adressée au référent diversité et inclusion local qui, après concertation avec son délégué RH, instruira la demande.

4.3. L'accompagnement des parents d'enfants en situation de handicap

Pour les parents²² d'enfants en situation de handicap, GRDF donne la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence supplémentaire (*DUE Autorisations d'absence accordées aux salariés parents d'un enfant handicapé à charge au-delà de ses 20 ans*).

Ainsi, chaque salarié concerné peut bénéficier de 8 jours d'absence « *Congé parent - enfant handicapé* ». Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier de la situation de handicap de son enfant et du fait qu'il soit à sa charge, notamment pour les enfants de plus de 20 ans.

Les salariés qui partent en formation et qui doivent également organiser une garde supplémentaire peuvent mobiliser la participation aux frais de garde (*DUE*) pour leur enfant handicapé à charge et au domicile, sans condition d'âge.

Enfin, il est prévu depuis le 5 mars 2018 l'allocation d'une aide revalorisée à 800 € par an à compter de la date d'effet de l'accord au bénéfice des parents d'enfants en situation de handicap. **La note précisant les modalités de cette aide est actualisée et précisée, puis régulièrement partagée, afin d'en faciliter la mise en œuvre.**

Il est rappelé que l'accord Ambition sociale signé le 3 juin 2022 prévoit des dispositifs en faveur des proches aidants qui peuvent être mobilisés par les salariés.

Il s'agit notamment des dispositifs suivants :

- **Congé de Présence Parentale (CPP)**
Le CPP permet à tout salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants en raison d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident particulièrement grave.
- **Congé de Solidarité Familiale (CSF)**

²¹ OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

²² La notion de parent est celle retenue par l'accord sur les droits familiaux et se justifie, si absence de filiation par la présence prépondérante ou permanente de l'enfant au foyer.

Le CSF permet à tout salarié d'assister un proche – ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le même domicile – souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

- **Congé Proche Aidant (CPA)**

Le CPA permet de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

	Objectifs	Cible	Qui	Fréquence / échéance
Chapitre 4. Les aides individuelles				
Aides individuelles	Accompagner l'amélioration des aménagements personnels	Aides individuelles sur présentation de dossiers	Régional	Annuel
Aides innovations maintien en emploi	Accompagner les innovateurs	Aides individuelles sur présentation de dossiers	Régional	Annuel
Aides aux parents d'enfants en situation de handicap	Accompagner les parents	Aide sous conditions de 800 euros par enfant et par an	Régional	Annuel

Chapitre 5. Mise en œuvre et suivi de l'accord

5.1. Pilotage

Le pilotage du déploiement du présent accord est sous la responsabilité de la DRH-T au niveau national et se décline dans chacune des Régions sous la responsabilité du référent ambition sociale, membre du CODIR de la Région.

Chaque Région s'assurera de la bonne mise en œuvre du présent accord afin :

- D'animer au sein de son périmètre le déploiement des plans d'action de l'accord et notamment de développer la coopération avec les acteurs de la P2S, des SPST et du service social ;
- De contribuer à l'atteinte des objectifs de l'accord et de participer au comité national de suivi ;
- De contribuer activement au déploiement des actions de sensibilisation et de formation prévues par l'accord ;
- D'avoir un interlocuteur identifié et reconnu par les salariés de son périmètre en tant que référent diversité et inclusion.

5.2. Comité de suivi de l'accord

Afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité, un comité de suivi de l'accord est mis en place, composé de représentants de la DRH-T, de représentants des DRH régionales et de représentants régionaux et nationaux des organisations syndicales signataires.

Il a pour missions principales :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord, de ses objectifs et plans d'actions ;
- Le partage des bonnes pratiques locales ;
- La veille sur les évolutions externes en matière d'égalité professionnelle ;
- La conduite d'études et plans d'actions complémentaires, le cas échéant.

Ce comité se scinde en deux réunions distinctes, chaque réunion permettant de partager les réalisations et résultats de trois des six régions de GRDF. Les Fonctions Centrales sont représentées à l'une des deux réunions. Ces deux réunions se tiennent de façon quasi-concomitante, dans la mesure du possible le même mois calendaire, au 2ème trimestre de chaque année

Le comité est composé :

- Pour les organisations syndicales :
 - D'un représentant par organisation syndicale signataire, pour chaque région et pour les Fonctions Centrales ;
 - D'un représentant national par organisation syndicale signataire ;
- Pour la Direction :
 - D'un à deux représentants de chaque Direction RH régionale ;
 - De deux représentants de la DRH-T.

Une seconde réunion du comité est organisée dans le courant du troisième ou quatrième trimestre de chaque année afin de partager un état d'avancement des plans d'action présentés au second trimestre.

Cette seconde réunion regroupe uniquement les représentants de la DRH-T et des interlocuteurs nationaux de chaque organisation signataire de l'accord.

Les éléments partagés lors de ces comités sont définis en Annexe 3 page IV et sont communiqués aux participants avec un délai de prévenance de deux semaines.

Afin de garantir la meilleure diffusion des engagements souscrits dans le présent accord, une communication nationale sera réalisée dans les six mois suivant sa signature et régulièrement pendant toute sa durée d'application

5.3. Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de GRDF.

5.4. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature sous réserve de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Les signataires conviennent qu'un bilan global de la mise en œuvre de l'accord sera réalisé dans le cadre du comité de suivi un an avant son expiration, en vue de préparer la négociation d'un nouvel accord.

5.5. Révision

À tout moment, chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception.

5.6. Dépôt et Publicité

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction de GRDF, des formalités de publicité et de dépôt prévues par le Code du travail.

Fait à Paris, le 17 octobre 2023

Pour GRDF, le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation
Nicolas LEFEBURE

Nicolas LEFEBURE

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
<i>Didier DAMIEN</i>	<i>Carole SAN</i>	<i>Sebastien FLYFF</i>	<i>Mohamed Bentaleb</i>

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

Janvier 2023



ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Sommaire

- Aide pour les personnes handicapées
- Aide pour les entreprises
- Aide pour les organismes de formation et CFA

1. Objectifs, principes et cibles → P.03

- L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph → P.04
- Principes fondamentaux de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph → P.04
- Qui peut bénéficier de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph? → P.05
- Comment déposer une demande d'aide financière? → P.08

2. L'offre de services et d'aides financières en synthèse → P.09

- Personnes handicapées → P.10
- Organismes de formation et CFA → P.12
- Entreprises → P.11
- Quelles aides, quels accompagnements pour quels projets? → P.13

3. Aides financières → P.15

- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées → P.16
- Aide à l'adaptation des situations de formation → P.17
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées → P.18
- Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées → P.20
- Aide aux déplacements en compensation du handicap → P.21
- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée → P.22
- Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée → P.23
- Tableau récapitulatif des aides à l'alternance pour les employeurs → P.24
- Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) → P.26
- Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi → P.27
- Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre d'un maintien de l'employabilité → P.28
- Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi → P.29
- Aide humaine en compensation du handicap → P.31
- Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées → P.32
- Aide prothèses auditives → P.33
- Aide à la recherche et la mise en oeuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés → P.34
- Aide soutien à la formation dans le cadre d'Inclu'Pro Formation → P.35
- Aide technique en compensation du handicap → P.36

4. Accompagnements → P.37

- Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi / Pôle emploi → P.38
- Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi → P.39
- Comète France → P.40
- Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise → P.40
- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises → P.41
- Emploi accompagné → P.41
- Etude ergonomique → P.42
- Prestations d'appuis spécifiques (handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) → P.43
- Prestation d'analyse de capacités → P.44
- Prestation spécifique d'orientation professionnelle → P.44
- Inclu'Pro Formation → P.45

5. Réseaux et échanges de bonnes pratiques → P.46

- Ressources handicap formation (RHF) → P.47
- Réseau des référents handicap (RRH) → P.48

2 • L'OFFRE DE SERVICES ET D'AIDES FINANCIÈRES DE L'AGEFIPH

1

Objectifs, principes et cibles

L'offre de services et d'aides
financières de l'Agefiph → P.04

Principes fondamentaux
de l'offre de services et d'aides
financières de l'Agefiph → P.04

Qui peut bénéficier de l'offre
de services et d'aides financières
de l'Agefiph? → P.05

Comment déposer une demande
d'aide financière → P.08

→ SOMMAIRE

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi. L'Agefiph propose aux personnes handicapées.

et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

→ Les aides financières de l'Agefiph viennent en complément des aides de droit commun. Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap

dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.

→ L'accompagnement apporté aux personnes et aux entreprises peut être réalisé, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes.

Principes fondamentaux de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph est soumise à plusieurs principes:

→ Elle s'adresse aux personnes handicapées, c'est-à-dire bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du Travail ou à celles ayant déposé une demande de reconnaissance, ainsi qu'aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé et aux travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

→ L'Agefiph intervient en complémentarité des dispositions de droit commun qui peuvent être d'origine légale ou extra-légale: sécurité sociale, mutuelle, Prestation de compensation du handicap (PCH), Fond Départemental de Compensation (FDC) accord agréé, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

→ Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique. Elle est fonction de plusieurs critères ayant trait à l'éligibilité de la personne et/ou de l'entreprise, à la complémentarité avec le droit commun, aux règles d'attribution propres à chacune et enfin aux ressources financières de l'Agefiph disponibles au plan national et/ou local.

→ Les aides appelant une expertise du besoin et/ou nécessitant un examen des possibilités de réponses ouvertes par le droit commun font l'objet d'une prescription obligatoire par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale ou par l'Agefiph, dans le cadre de sa fonction de conseil et d'accompagnement des entreprises.

→ Plusieurs offres (aides ou prestations), ayant un objet identique ne peuvent être cumulées.

→ Les aides ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date. Seules les aides à l'alternance bénéficient pour le dépôt de la demande d'une tolérance de **6 mois maximum** après la date d'embauche.

Qui peut bénéficier de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph ?

LES PERSONNES

→ **en situation de handicap**, bénéficiaires de l'article L. 5212-13 du code du travail* ou ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap,

→ **résidant sur le territoire français**,

→ **âgées de 15 ans minimum**,

→ de **nationalité française** ou détenant un **titre de séjour** valable au moment du dépôt de leur demande,

→ **engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi**,

→ Si la personne est salariée, son **entreprise doit être de statut privé** et soumise au code du travail français.

* : Les personnes handicapées bénéficiaires de l'article L. 5212-13 du code du travail, c'est-à-dire :

→ Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

→ Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics.

→ Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

→ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ainsi que les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code.

→ Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

→ Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».

→ Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).

BON À SAVOIR!

Peuvent bénéficier de l'offre de l'Agefiph :

→ Les personnes résidant sur le territoire français et travaillant dans un pays limitrophe au titre des aides à la personne.

→ Les personnes résidant dans un pays limitrophe et travaillant dans une entreprise établie sur le territoire français au titre des aides à l'employeur.

→ Les salariés des entreprises sous accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche, quel que soit le taux d'emploi.

→ Les salariés travaillant en entreprise adaptée (quel que soit leur statut au sein de l'entreprise adaptée);

→ Les salariés travaillant dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE).

→ Les salariés intérimaires.

→ Les jeunes volontaires accomplissant une mission de service civique.

Ne peuvent pas bénéficier de l'offre de l'Agefiph :

→ Les stagiaires des Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) ainsi que des Établissements et Services de PréOrientation (ESPO) compte tenu de la spécificité des ESRP. Par dérogation à cette règle, l'intervention de l'Agefiph est possible 9 mois avant la fin de la formation pour anticiper la sortie et dans le cadre de l'accompagnement de la personne pour préparer la suite de son parcours, afin de sécuriser celui-ci.

→ Les usagers d'Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

LES ENTREPRISES

- qui **emploient une personne en situation de handicap**,
- de **droit privé** ou relevant du droit privé,
- exerçant leurs **activités sur le territoire national, et soumise au régime juridique de droit français**,
- **à jour de leurs obligations sociales** (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées).

BON À SAVOIR!

Peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph :

→ Les organismes de droit privé accueillant un jeune volontaire dans le cadre d'une mission de service civique au titre des aides à la compensation.

Peuvent bénéficier de l'offre de l'Agefiph sous conditions :

→ Les **entreprises signataires d'un accord agréé** de branche, de groupe ou d'entreprise n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6 % ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'aide financière liée à la RLH.

A noter que l'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord.

→ Les entreprises adaptées (EA) sont éligibles aux aides et prestations de l'Agefiph :

- à l'exception de 2 aides : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ainsi que l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi.
- avec attestation sur l'honneur qu'aucune aide de l'état ne couvre les coûts qui justifient la sollicitation de l'aide ou de la prestation demandée.

→ Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) sont éligibles aux aides et prestations de l'Agefiph :

- à l'exception de 2 aides : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ainsi que l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi.

Le dispositif de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) :

La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) est une décision de nature administrative. L'Agefiph gère le dispositif pour le compte de l'État.

La RLH ouvre des droits permettant l'attribution d'une aide financière dont le montant annuel correspond à :

- 550 fois le smic horaire pour une décision à taux normal;
- 1095 fois le smic horaire pour une décision à taux majoré.

Le taux normal ou majoré est déterminé en fonction du montant de charges supportées par l'entreprise.

BON À SAVOIR!

Les règles particulières relatives à la RLH

→ La personne concernée :

- doit avoir un justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du travail d'une durée de validité d'au moins 6 mois, à compter du jour du dépôt de la demande;
- doit avoir 14 ans minimum.

→ Les entreprises adaptées sont éligibles au dispositif, pour les personnels ne bénéficiant pas des aides financières spécifiques aux EA.

→ Les entreprises sous accord sont éligibles au dispositif, peu importe l'atteinte de leur taux d'emploi.

LES ORGANISMES DE FORMATION ET CFA

→ Les prestataires d'actions concourant au développement des compétences visés par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

- Les organismes de formation.
- Les Centres de formation par l'apprentissage (CFA).
- Les prestataires de bilans de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE), exerçant leurs activités sur le territoire national, et soumise au régime juridique de droit français accueillant du public relevant du cadre d'intervention de l'Agefiph (personnes mentionnées en **page 5**).

ATTENTION

Compte-tenu de leur spécificité, les établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelles (ESPO-ESPR) ne sont pas éligibles à l'offre de service des Ressources Handicap Formation et à l'aide à l'adaptation des situations de formation.

BON À SAVOIR!

La montée en qualification des publics en situation de handicap constitue un effet levier incontestable pour leur accès à l'emploi.

L'Agefiph élargit son offre d'intervention auprès des organismes de formation dans l'objectif de leur permettre de développer leurs compétences dans l'accueil des personnes handicapées, la sécurisation de leurs parcours, le développement d'une accessibilité généralisée pour tous.

Elle n'a pas vocation à se substituer à leurs obligations légales mais de faciliter de fait, le plein exercice de ces obligations au bénéfice des publics visés.

Comment déposer une demande d'aide financière ?

DÉPOSER UNE DEMANDE D'AIDE FINANCIÈRE.

1. Connectez-vous sur la page www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere.
2. Sélectionnez votre profil et l'aide demandée.
3. Selon les cas nous vous serez invité :
 - soit à télécharger un dossier de demande d'aide au format PDF. Le dossier complété et accompagné de tous les documents justificatifs est à déposer en ligne,
 - soit à créer votre espace personnel sur lequel vous pourrez effectuer votre demande d'aide. Vous êtes guidé pour renseigner toutes les informations nécessaires en ligne, puis votre demande est transférée directement pour traitement à l'Agefiph.

Si vous effectuez des démarches en ligne pour le compte d'une personne ou d'une entreprise, vous devez compléter et transmettre un mandat de gestion téléchargeable sur agefiph.fr

Si vous souhaitez que l'aide de l'Agefiph soit versée sur un autre compte bancaire que celui du demandeur, vous devez compléter et transmettre la procuration téléchargeable sur agefiph.fr

BON À SAVOIR!

Vous pouvez également obtenir un dossier papier de demande d'aide auprès des délégations régionales Agefiph. De la même façon, vous pouvez retourner le dossier, complété des documents justificatifs, par courrier postal à la délégation régionale Agefiph dont vous dépendez.

NOUVEAU !

À compter de juillet 2022, l'Agefiph met à disposition un **nouveau service en ligne** pour effectuer vos demandes d'aides financières. Vos démarches, effectuées depuis votre espace personnel, sont plus simples, plus souples, plus fluides et sécurisées.

Pour y accéder :

<https://aides-financieres.agefiph.fr/professionnels/s/login/>
<https://aides-financieres.agefiph.fr/personnels/s/login/>

Le service en ligne est disponible dans un 1er temps pour les conseillers à l'emploi et les employeurs pour certaines aides. Il sera prochainement ouvert à tous, pour toutes les aides financières puis pour l'intégralité de l'offre de services de l'Agefiph.

Dans le cadre du déploiement de ce nouveau service, un document attestant de l'identité de la personne en situation de handicap concernée par l'aide est nécessaire. Les justificatifs d'identité suivants, en cours de validité, sont acceptés :

- Pour un ressortissant français ou un citoyen de l'espace économique européen : carte d'identité (recto-verso), passeport, permis de conduire, carte d'invalidité ou carte mobilité inclusion avec photo.
- Pour toutes les autres personnes : un passeport ou un titre de séjour ou de résident.

Grâce à ce nouveau service, vous pouvez aussi suivre en ligne l'état

COMPLÉTER VOTRE DEMANDE D'AIDE.

Vous pouvez compléter votre demande d'aide directement sur www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere.

SUIVRE L'ÉTAT D'AVANCÉE DE VOTRE DEMANDE D'AIDE.

Vous pouvez vous renseigner sur l'état d'avancée de votre demande d'aide auprès de votre contact Agefiph ou en appelant le **0800 11 10 09**.

2

L'offre de services et d'aides financières en synthèse

● Personnes handicapées → P.10

● Entreprises → P.11

● Organismes de formation et CFA → P.12

Quelles aides, quels accompagnements
pour quels projets? → P.13

→ SOMMAIRE

Personnes handicapées



DES SOLUTIONS POUR CONSTRUIRE VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

Aides financières

- Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées
- Aide à la création d'activité par des personnes handicapées
- Aide technique à la compensation du handicap
- Aide humaine à la compensation du handicap
- Aide aux déplacements des personnes handicapées
- Aide prothèses auditives
- Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi

Accompagnement

- Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - Pôle emploi
- Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
- Conseil et accompagnement à la création d'entreprise pour une personne handicapée
- Prestations d'appuis spécifiques
- Emploi accompagné
- Prestation d'analyse de capacités
- Comète
- Prestation spécifique d'orientation professionnelle



DES SOLUTIONS POUR CONSERVER VOTRE EMPLOI

Aides financières

- Aide technique à la compensation du handicap
- Aide humaine à la compensation du handicap
- Aide au déplacement en compensation du handicap
- Aide prothèses auditives

Accompagnement

- Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
- Prestations d'appuis spécifiques
- Emploi accompagné
- Prestation spécifique d'orientation professionnelle



DES SOLUTIONS POUR TROUVER UN EMPLOI

Aides financières

- Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées
- Aide technique à la compensation du handicap
- Aide humaine à la compensation du handicap
- Aide au déplacement en compensation du handicap
- Aide prothèse auditive

Accompagnement

- Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - Pôle emploi
- Conseil et accompagnement à la création et reprise d'entreprise par les personnes handicapées
- Emploi accompagné

Ressources en ligne

- Espace emploi candidat



DES SOLUTIONS POUR CRÉER VOTRE ENTREPRISE

Aides financières

- Aide aux déplacements en compensation du handicap
- Aide prothèses auditives
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
- Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées

Accompagnement

- Conseil et accompagnement à la création et reprise d'entreprise pour une personne handicapée



DES SOLUTIONS POUR VOUS FORMER

Aides financières

- Aide technique à la compensation du handicap
- Aide humaine à la compensation du handicap
- Aide au déplacement en compensation du handicap
- Aide prothèse auditive
- Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi
- Aide soutien à la formation dans le cadre d'Inclu'Pro Formation
- Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité

Accompagnement

- Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - Pôle emploi
- Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
- Ressource handicap formation
- Prestation d'analyse de capacité
- Inclu'Pro Formation

Entreprises



DES SOLUTIONS POUR INCLURE LE HANDICAP À VOTRE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Accompagnement

→ Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises

Ressources en libre service

→ Autodiagnostic politique handicap
→ Centre de ressources
→ Base Expériences

Échange des bonnes pratiques

→ Réseau des référents handicap



DES SOLUTIONS POUR RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Aides financières

→ Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée
→ Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée
→ Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
→ Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
→ Aide financière liée à la RLH

Accompagnement

→ Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
→ Accompagnement vers l'emploi : Cap emploi - Pôle emploi
→ **Etude ergonomique**
→ Prestations d'appuis spécifiques
→ Emploi accompagné

Ressources en ligne

→ Espace emploi recruteur
→ Centre de ressources en ligne
→ Base Expériences

Échanger des bonnes pratiques

→ Réseau des référents handicap



DES SOLUTIONS POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Aides financières

→ Aide à la recherche et la mise en oeuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
→ Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
→ Aide financière liée à la RLH
→ Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
→ Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi

Accompagnement

→ Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
→ Accompagnement dans l'emploi : Cap emploi
→ **Etude ergonomique**
→ Prestations d'appuis spécifiques
→ Emploi accompagné

Ressources en ligne

→ Centre de ressources
→ Base Expériences

Échanger des bonnes pratiques

→ Réseau des référents handicap

Organismes de formation et CFA



DES SOLUTIONS POUR ACCUEILLIR UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP ET ADAPTER SON PARCOURS DE FORMATION

Accompagnement-conseil :

→ Ressources Handicap Formation
(RHF)

Ressources en libre-service :

→ Grille d'évaluation des besoins des
apprenants en situation de handicap.
→ Centre de ressources.

Aides financières :

→ Aide à l'adaptation des situations de
formation.

Echanges de bonnes pratiques :

Réseau des référents handicap (RRH).



DES SOLUTIONS POUR DÉVELOPPER VOTRE ACCESSIBILITÉ POUR TOUS

Accompagnement-conseil :

→ Ressources Handicap Formation
(RHF)

Ressources en libre-service :

→ Grille d'évaluation des besoins des
apprenants en situation de handicap.
→ Centre de ressources.

Aides financières :

→ Aide à l'adaptation des situations de
formation.

Echanges de bonnes pratiques :

Réseau des référents handicap (RRH).

Quelles aides, quels accompagnements pour quels projets ?

	PERSONNES HANDICAPÉES				ENTREPRISE			ORGANISME DE FORMATION CFA		
	Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	Adapter un parcours de formation	Développer votre accessibilité
ACCOMPAGNEMENT										
Appui et accompagnement Cap emploi	•	•	•	•			•	•		
Comète France	•		•							
Conseil et accompagnement à la création d'entreprise pour une personne handicapée					•					
Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises						•	•	•		
Emploi accompagné	•	•	•				•	•		
Etude ergonomique							•	•		
Prestations d'appuis spécifiques	•	•	•	•	•		•	•		
Prestation d'analyse de capacité	•	•			•					
Prestation spécifique d'orientation professionnelle	•		•							
Ressource handicap formation				•					•	•
Inclu'Pro Formation				•						

(Suite)

	PERSONNES HANDICAPÉES					ENTREPRISE			ORGANISME DE FORMATION	
	Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	CFA Adapter un parcours de formation	Développer votre accessibilité
AIDES										
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées							•	•		
Aide à l'adaptation des situations de formation									•	
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées							•	•		
Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées	•				•					
Aide aux déplacements des personnes handicapées	•	•	•	•	•					
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée							•			
Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée							•			
Aide financière liée à la RLH							•	•		
Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi	•			•				•		
Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité	•			•				•		
Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi				•						
Aide humaine à la compensation du handicap	•	•	•	•						
Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées	•	•								
Aide prothèses auditives	•	•	•	•	•					
Aide à la recherche et la mise en oeuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés								•		
Aide soutien à la formation dans le cadre d'inclu'Pro Formation				•						
Aide technique à la compensation du handicap	•	•	•	•						

3

Aides financières

● Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées → P.16

● **Aide à l'adaptation des situations de formation** → P.17

● Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées → P.18

● Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées → P.20

● Aide aux déplacements en compensation du handicap → P.21

● Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée → P.22

● Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée → P.23

● Tableau récapitulatif des aides à l'alternance pour les employeurs → P.24

● Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) → P.26

● Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi → P.27

● Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre d'un maintien de l'employabilité → P.28

● Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi → P.29

● Aide humaine en compensation du handicap → P.31

● Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées → P.32

● Aide prothèses auditives → P.33

● Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés → P.34

● Aide soutien à la formation dans le cadre d'inclu'Pro Formation → P.35

● Aide technique en compensation du handicap → P.36

→ SOMMAIRE

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées



OBJECTIF

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise.

Elle vise à faciliter:

→ l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée;

→ l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle et/ou suite à une évolution du poste de travail ou des conditions d'exercice de l'activité du salarié handicapé.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus et dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.

ATTENTION

Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'aide est prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, **Comète** ou par l'Agefiph.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 3 150 €.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié.

Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à:

→ un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail;

→ l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap;

→ l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).



RENOUVELLEMENT

Le renouvellement est possible pour un même salarié dans une même entreprise :

→ une fois pour chacun des 2 volets de l'aide (accueil intégration ET évolution),
→ au regard de l'exposé de la demande mettant en avant les besoins complémentaires non encore couverts.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le titre du bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
→ Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur.
→ Le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.
→ Le formulaire de demande et de prescription complété, signé et cacheté par le prescripteur (Cap emploi, Pôle emploi, Mission Locale, **Comète** ou l'Agefiph) et l'employeur.



PRÉCISION UTILE

L'aide peut être mobilisée en amont du recrutement (préparation à l'intégration) et durant le contrat (dans les **9 mois** qui suivent la prise de poste).

ATTENTION

Les EA et les IAE ne sont pas éligibles à cette aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

Aide à l'adaptation des situations de formation



OBJECTIF

Cette aide a pour objectif de sécuriser le parcours de formation d'une personne en situation de handicap par l'adaptation de son parcours de formation.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences :

- Les organismes de formation (hors ESRP et ESPO).
- Les Centres de formation par l'apprentissage (CFA).
- Les prestataires de bilans de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE).



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est réalisée par le référent handicap de l'organisme demandeur. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont il dépend.

BON À SAVOIR !

Les référents handicap des organismes demandeurs peuvent solliciter l'appui des Ressources Handicap Formation (RHF) pour les accompagner en vue de développer l'accessibilité de leur centre de formation et mieux prendre compte des besoins de compensation relevant de situations de handicap.



QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, au-delà :

- des obligations légales ou réglementaires des organismes demandeurs en matière d'accessibilité, de sécurité et d'individualisation des parcours
- des dispositions légales concernant les apprentis bénéficiaires de la RQTH
- des autres aides et appui mobilisables de droit commun ou financés par l'Agefiph (prestations d'appuis spécialisés, plateforme de prêt de matériels...).



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée en stricte compensation du handicap, sur la base d'une évaluation des besoins de l'apprenant donnant lieu à un plan individualisé de compensation portant sur la durée de la formation ou le cas échéant, l'année de formation (pour les formations sur plusieurs années).

L'Agefiph se situe dans un « cadre d'aménagement raisonnable », en complément des obligations légales de l'organisme demandeur et des financements de droit commun mobilisables.

Peuvent ainsi être financés :

- les adaptations des supports de formation et d'examens,
- la sensibilisation du collectif de formation,
- des temps de remédiation et d'appui aux devoirs,
- un preneur de note,
- ...

BON À SAVOIR !

La grille d'évaluation des besoins de l'apprenant est téléchargeable sur le site de l'Agefiph ou disponible sur demande auprès de votre délégation régionale Agefiph.

Les temps de surveillance organisés dans le cadre d'une majoration du temps pour les examens ne sont pas finançables au titre de cette aide. Ils relèvent de l'obligation de l'organisme certificateur.



RENOUVELLEMENT

L'aide peut être renouvelée en cas :

- d'aggravation du handicap,
- d'une suite de parcours.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

→ La grille d'évaluation des besoins de l'apprenant complétée par le référents handicap sur les onglets « contexte de la demande » et « Analyse des besoins ».

→ Le cas échéant (apprenti) : la copie du Cerfa et de la convention de formation adressé à l'OPCO.

→ Le devis détaillé des adaptations reprenant le montant des surcoûts liés à la stricte compensation du handicap.

Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par :

- l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne handicapée.
- la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

→ Tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention (comme l'utilisation de masques).

→ Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par l'employeur ou le travailleur indépendant. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.



QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non.

BON À SAVOIR !

→ Pour les prestations d'aides humaines pour déficient auditif (l'interprétariat, interface de communication, codeur en langue parlée complétée (LPC)), le coût horaire maximal de prise en charge par l'Agefiph est fixé à 80€.

→ Pour les prestations d'auxiliaire professionnel, la participation de l'Agefiph maximale pouvant être accordée est de **12 341 € selon le SMIC du 01/01/2023**.

→ Pour les équipements spécifiques de prévention tel que les masques, le financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise (sachant que le coût des masques inclusifs agréés n'excède pas 15 €).



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens (techniques, humains ou organisationnels) permettant l'accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou le financement d'équipements spécifiques de prévention.

Peuvent ainsi être pris en charge :

- Pour la personne handicapée : les frais liés à l'aménagement de poste de travail ou de télétravail, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliaire professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques, etc ...
- Pour la personne handicapée et le collectif dans lequel elle travaille : les frais liés aux équipements spécifiques de prévention tel que les masques de protection inclusif.

L'aide de l'Agefiph vient en compensation du handicap et ne se substitue pas non plus aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité.

L'aide est ponctuelle. Si une aide pérenne est nécessaire, l'entreprise peut engager une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier d'une aide financière (voir page 26).



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

(Suite)



RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du financement des matériels ou équipements financés en adaptation du poste de travail ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- l'aggravation du handicap;
- et/ou l'évolution de la situation de travail;
- l'obsolescence liée à l'évolution technologique;
- l'usure du matériel dès lors que cela représente un surcoût pour l'employeur.

BON À SAVOIR!

Frais d'interprétariat, interface de communication, transcritteur et codeur langue des signes parlée et complétée: l'aide est susceptible d'être renouvelée dès lors que le coût de la prestation est inférieur au seuil d'une RLH (3 622,18 € selon le SMIC au 01/01/2023).



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

- Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.
- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Un relevé d'identité bancaire de l'entreprise ou du compte professionnel pour les travailleurs indépendants.
- Un exposé détaillé du projet.
- Le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi ou un document attestant de la situation de travailleur indépendant.
- L'avis circonstancié du médecin du travail sur la pertinence de l'adaptation envisagée au regard de la situation du salarié concerné ou, pour les travailleurs indépendants, l'avis du médecin compétent précisant les difficultés à poursuivre l'activité sans les adaptations envisagées.

ATTENTION

L'avis doit comprendre un descriptif de la situation, la nature exacte des difficultés rencontrées, les préconisations en terme de modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables.

→ Pour les exploitants agricoles: l'avis circonstancié du médecin de la MSA sur la pertinence de l'adaptation et sa nature.

→ L'engagement de l'employeur à financer les éléments qui ne relèvent pas de la compensation du handicap, en compléments de l'intervention de l'Agefiph.

→ Les devis des aménagements, datés et détaillés, établis par les fournisseurs.

ATTENTION

L'absence ou le refus de prise en charge financière par l'Agefiph ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

Pour rappel, le Code du travail dispose en son article L.5213-6 l'obligation en ces termes : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ».

Cette obligation fait écho au droit à la compensation énoncé à l'article 11 de la loi du 11 février 2005 qui prévoit que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de permettre à une personne handicapée de créer son emploi principal et pérenne en créant ou en reprenant une entreprise. L'aide est accordée afin de participer au financement du démarrage de l'activité.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée ayant réalisé une étude approfondie de son projet avec l'appui d'un professionnel spécialiste de l'accompagnement à la création ou de la reprise d'entreprise.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par la personne handicapée. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend la personne.



QUEL MONTANT ?

L'aide est forfaitaire et son montant est de 6300€.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée afin de participer au financement du démarrage de l'activité. La demande doit être déposée avant l'immatriculation ou la reprise de l'entreprise.

Pour être éligible:

→ Le demandeur doit détenir la majorité des parts dans l'entreprise lui assurant le pouvoir de décision. (Par exemple, pour une entreprise avec deux dirigeants, le bénéficiaire doit détenir au moins 50 % des parts).

Sont exclus du bénéfice de l'aide, les créations d'activité saisonnière, d'associations, de Sociétés Civiles Immobilières, d'Entreprises d'Insertion par l'Activité Économique et de Sociétés de Fait.

→ le projet doit être d'un montant au moins équivalent à 7 500 €, financé par un apport personnel effectif (fonds propres, prêt, emprunt ...) d'un minimum de 1 200 € et de l'aide forfaitaire de l'Agefiph de 6 300 € et les autres financements (droit commun, etc, ...).



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide n'est pas renouvelable.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso, et précisant les coordonnées du professionnel spécialiste accompagnant.

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Un exposé détaillé du projet et de sa faisabilité économique et commerciale, juridique et fiscale, technique et réglementaire, humaine (...); incluant l'exploration des compensations nécessaires aux conséquences du handicap.

→ Le justificatif de votre situation actuelle vis-à-vis de l'emploi.

→ Un avis rédigé par le professionnel spécialiste accompagnant, qui valide la viabilité du projet et la pertinence du plan de financement présenté.

→ Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

→ Le plan de financement équilibré reprenant les dépenses (frais de démarrage, investissements...) et les ressources (apport personnel obligatoire de 1 200 € et tout autres apports) nécessaires au bon démarrage de l'activité.

→ Les ressources envisagées: apport personnel (d'au moins 1 200 €), dont les fonds propres, emprunt, autres cofinancements (subvention).

→ Le justificatif de l'apport en fonds propres à hauteur de 1 200 €.

→ Le projet de statuts de l'entreprise et, en fonction du projet : le contrat de franchise, le bail commercial ...

→ L'engagement sur l'honneur de rembourser à l'Agefiph, l'aide forfaitaire à la création d'entreprise accordée en cas de cession, cessation ou revente de l'entreprise dans les 12 mois qui suivent la date de création (Cf. document d'enregistrement attestant de la création).



PRÉCISION UTILE

Afin de sécuriser les parcours professionnels ou les mobilités professionnelles choisies, un salarié démissionnaire, un salarié en CDD ou salarié en temps partiel, ayant un projet de création d'emploi principal et pérenne, est susceptible de bénéficier de l'aide à la création d'entreprise.

Aide aux déplacements en compensation du handicap



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de favoriser l'accès, le maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par la personne handicapée.

Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation Régionale dont dépend le bénéficiaire.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 12 000 €/an.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour prendre en charge les surcoûts pour les déplacements en lien avec le handicap et compte tenu :

- de besoins liés à un problème durable de mobilité,
- de besoins temporaires liés à un contexte médical et au regard du contexte sanitaire.

Le financement attribué au titre des besoins liés à un problème durable de mobilité peut porter sur : des équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, aménagement de véhicule d'un tiers accompagnant, taxi, transport adapté.

Le financement attribué au titre des besoins temporaires liés à un contexte médical est destiné à prendre en charge des moyens de déplacement type taxi, VTC voir des indemnités kilométriques pour un aidant (sur la base du barème fiscal classique). Elle ne peut pas être utilisée pour l'achat de moyens de déplacement personnels (véhicule, vélo, scooter).



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

→ Pour les transports adaptés, les transports par taxis, les transports par voiture de transport avec chauffeur (VTC), le renouvellement de l'aide est apprécié selon la situation de la personne (la situation doit être considérée comme susceptible de compromettre son parcours vers l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

→ Pour les équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, l'aide est renouvelable avec un délai de 5 ans ou en cas de changement de véhicule rendu obligatoire par la destruction ou la vétusté du précédent.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

- Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.
- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Un exposé du projet.
- Un justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.
- Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

Pour l'aménagement de véhicule :

- le devis des aménagements du véhicule envisagé ;
- la copie de la carte grise du véhicule.

Pour les frais de déplacements :

- le devis daté et détaillé établi par le prestataire mentionnant le nombre de trajets prévus (avec les dates correspondantes), leur montant unitaire et le coût total.

Pour l'aide attribuée au titre des besoins liés à un problème durable de mobilité.

- Les justificatifs des cofinancements prévus ou obtenus au titre des dispositifs de droit commun.

Pour l'aide attribuée au titre des besoins temporaires liés à un contexte médical :

- un avis médical.

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée



OBJECTIF

L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.

ATTENTION

Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par l'entreprise.

Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 4000€.

ATTENTION

Le montant est fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour la signature d'un contrat d'apprentissage afin de soutenir l'effort de l'employeur recrutant une personne handicapée en alternance.

ATTENTION

Cette aide bénéficie pour le dépôt de la demande d'une tolérance de 6 mois maximum après la date d'embauche.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

→ L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire (avenant au contrat).
→ L'aide est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.
→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
→ Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur.
→ La copie du contrat d'apprentissage (Cerfa) signé.
→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).
→ Dès lors qu'il est souhaité que l'aide soit versée à un tiers, la procuration Agefiph pour le versement de l'aide à un tiers, dûment complétée et signée.
→ Lorsque le titulaire de la demande a un représentant légal (ex : parent d'un mineur, tuteur ou curateur ou liquidateur judiciaire d'une entreprise, etc...), le justificatif le désignant (ex : copie du livret de famille, copie du jugement de tutelle, copie du mandat judiciaire, etc...).

Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée



OBJECTIF

L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat de professionnalisation.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat de professionnalisation signé est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.

ATTENTION

Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée plancher est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par l'entreprise.

Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 5000€.

ATTENTION

Le montant est fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour la signature d'un contrat de professionnalisation afin de soutenir l'effort de l'employeur recrutant une personne handicapée en alternance.

ATTENTION

Cette aide bénéficie pour le dépôt de la demande d'une tolérance de 6 mois maximum après la date d'embauche.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

→ L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire.

→ L'aide est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

- Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.
- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur.
- La copie du contrat d'apprentissage (Cerfa) signé.
- Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).
- Dès lors qu'il est souhaité que l'aide soit versée à un tiers, la procuration Agefiph pour le versement de l'aide à un tiers, dûment complétée et signée.
- Lorsque le titulaire de la demande a un représentant légal (ex : parent d'un mineur, tuteur ou curateur ou liquidateur judiciaire d'une entreprise, etc...), le justificatif le désignant (ex : copie du livret de famille, copie du jugement de tutelle, copie du mandat judiciaire, etc...).

Tableau récapitulatif des aides à l'alternance pour les employeurs

AIDES À L'ALTERNANCE

DURÉE DU CONTRAT*	AIDE EMPLOYEUR* APPRENTISSAGE	AIDE EMPLOYEUR* PROFESSIONNALISATION
Contrat de 6 mois	1 000 €	1 500 €
Contrat de 12 mois	1 500 €	2 500 €
Contrat de 18 mois	2 000 €	3 500 €
Contrat de 24 mois	2 500 €	4 500 €
Contrat de 30 mois	3 000 €	–
Contrat de 36 mois	3 500 €	–
CDI	4 000 €	5 000 €

* l'aide à l'employeur fait l'objet d'un prorata: son montant est calculé en fonction du nombre de mois (cf. détail page 22-23).

BON À SAVOIR!

→ L'OPS, Opérateur de Placement Spécialisé (Cap emploi) peut être sollicité:

– pour un appui à l'intégration en emploi;
– pour répondre à des besoins spécifiques de compensation du handicap pour un maintien dans l'emploi.

→ Le service conseil accompagnement des entreprises délivré par l'Agefiph peut être mobilisé afin d'améliorer ou d'intégrer le handicap dans la politique RH des entreprises.

→ L'appui d'experts spécialistes des différentes situations de handicap (moteur, visuel, auditif, intellectuel et psychique) peuvent être mobilisés dans le cadre d'un parcours en alternance.

→ Des aides à la compensation du handicap peuvent être mobilisées pour faciliter le parcours, en formation et en entreprise.

ATTENTION

Les personnes doivent être embauchées par un employeur éligible à l'Agefiph (hors secteur public).

Les personnes embauchées par un employeur ayant conclu un accord agréé sont éligibles aux aides à la personne.

(Suite)

DÉTAIL DES AIDES AUX EMPLOYEURS (En fonction de la durée du contrat)

EMBAUCHE À COMPTER DU 23/04/2018

DURÉE DU CONTRAT	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
6 mois	1 000 €	1 500 €
7 mois	1 083 €	1 667 €
8 mois	1 167 €	1 883 €
9 mois	1 250 €	2 000 €
10 mois	1 333 €	2 167 €
11 mois	1 417 €	2 333 €
12 mois	1 500 €	2 500 €
13 mois	1 583 €	2 667 €
14 mois	1 667 €	2 833 €
15 mois	1 750 €	3 000 €
16 mois	1 833 €	3 167 €
17 mois	1 917 €	3 333 €
18 mois	2 000 €	3 500 €
19 mois	2 083 €	3 667 €
20 mois	2 167 €	3 833 €
21 mois	2 250 €	4 000 €
22 mois	2 333 €	4 167 €
23 mois	2 417 €	4 333 €
24 mois	2 500 €	4 500 €
25 mois	2 583 €	-
26 mois	2 667 €	-
27 mois	2 750 €	-
28 mois	2 833 €	-
29 mois	2 917 €	-
30 mois	3 000 €	-
31 mois	3 083 €	-
32 mois	3 167 €	-
33 mois	3 250 €	-
34 mois	3 333 €	-
35 mois	3 417 €	-
36 mois	3 500 €	-
CDI	4 000 €	5 000 €

Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur ou travailleur non-salarié bénéficiant pour son salarié ou pour lui-même d'un justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du travail d'une durée de validité d'au moins 6 mois à compter du jour du dépôt de la demande.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur ou le travailleur non salarié doit constituer une demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap au moyen d'un formulaire spécifique.

Cette demande doit présenter l'aménagement optimal mis en place et objectiver le montant des charges supportées par l'entreprise. Dès lors que le montant des charges retenues par l'Agefiph atteint 20 % d'un SMIC annuel, une décision administrative de RLH peut être accordée.

La demande doit être déposée:

→ en ligne au moyen du portail de services en ligne RLH : <https://services.agefiph.fr/>.

→ ou par voie postale en recommandé avec accusé de réception auprès de la Délégation Agefiph dont dépend l'établissement employeur du salarié concerné ou du lieu d'exercice de l'activité pour un travailleur non salarié.



QUEL MONTANT ?

L'aide est versée trimestriellement sur déclaration des heures de travail réalisées, le montant est indexé sur le Smic horaire en vigueur pour la période déclarée.

Le montant annuel de l'aide, pour un temps plein, est de :

→ 550 fois le SMIC horaire pour une décision à taux normal ;

→ 1 095 fois le SMIC horaire pour une décision à taux majoré.



MODALITÉS ET CONTENUS

Aide forfaitaire à taux normal ou majoré en fonction des droits RLH accordés.

Le montant de l'aide est versé au prorata du temps de travail réellement accompli chaque mois.

Les droits sont ouverts à compter de la date de réception du formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) pour une durée de 3 ans sauf cas particuliers (ex. : CDD : durée du CDD, bénéficiaire âgé de plus de 50 ans : jusqu'à la fin de l'activité professionnelle...). L'aide est renouvelable.

Pour aller plus loin : <https://services.agefiph.fr/euf/assets/files/Texte%20tout%20savoir%20sur%20la%20RLH.pdf>

Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de contribuer au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée salariée par sa qualification.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

→ Tout employeur d'une personne handicapée pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

→ Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

Nous vous conseillons de vous rapprocher de votre conseil Pole Emploi, Cap emploi, Mission locale ou d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra vous accompagner dans vos démarches.



QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est déterminé en fonction du coût du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs (OPCO, Commissions de Transitions Professionnelles... employeur (Plan de développement des compétences...), CPF).



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour le financement du coût pédagogique de tout type d'actions de formation (réalisées en interne ou par un organisme de formation extérieur) ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable en fonction du projet de maintien dans l'emploi.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.

→ Un exposé du projet établissant la cohérence de la formation avec le projet professionnel.

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi ou un document attestant de la situation de travailleur indépendant.

→ Dans le cas d'un maintien, une attestation de suivi ou l'avis du médecin du travail comprenant les propositions de mesures individuelles ou une attestation du médecin compétent (pour les travailleurs indépendants) précisant les propositions de mesures individuelles.

→ Le relevé d'identité bancaire de l'entreprise ou du compte professionnel pour les travailleurs indépendants.

→ Le programme de la formation.

→ Un plan de financement mentionnant les autres aides financières possibles.

→ Le devis nominatif établi par l'organisme de formation mentionnant le libellé de la ou des formations, les dates de début et de fin, le nombre d'heures en centre et en entreprise, ainsi que le n° de déclaration d'existence de l'organisme de formation.

Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre d'un maintien de l'employabilité



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de contribuer au maintien de l'employabilité d'une personne handicapée salariée par la formation, dans une logique d'anticipation (évolution/ aggravation du handicap, développement des compétences, identification des compétences transférables et transversales).



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

→ **Tout employeur d'une personne handicapée en situation d'évolution professionnelle** (acquisition, transfert et développement des compétences).

→ **Tout travailleur indépendant handicapé détenteur en situation d'évolution professionnelle** (acquisition, transfert et développement des compétences).



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

Nous vous conseillons de vous rapprocher de votre conseil Pole Emploi, Cap emploi, Mission locale ou d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra vous accompagner dans vos démarches.



QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est déterminé en fonction du coût du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs (OPCO, Commissions de Transitions Professionnelles... employeur (Plan de développement des compétences...), CPF).



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour le financement du coût pédagogique des actions de formation centrées prioritairement en amont de la qualification, notamment celles participant à l'acquisition de pré-requis et sur la compensation du handicap.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable en fonction du projet de maintien de l'employabilité.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.

→ Un exposé du projet établissant la cohérence de la formation avec le projet professionnel.

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi ou un document attestant de la situation de travailleur indépendant.

→ Le relevé d'identité bancaire de l'entreprise ou du compte professionnel pour les travailleurs indépendants.

→ Le programme de la formation.

→ Un plan de financement mentionnant les autres aides financières possibles.

→ Le devis nominatif établi par l'organisme de formation mentionnant le libellé de la ou des formations, les dates de début et de fin, le nombre d'heures en centre et en entreprise, ainsi que le n° de déclaration d'existence de l'organisme de formation.



PRÉCISION UTILE

La survenance ou l'aggravation du handicap n'est pas l'élément déclencheur de la demande.

Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de permettre à une personne handicapée d'acquérir par la formation les compétences nécessaires pour un accès durable à l'emploi.

Il peut s'agir:

- de mobilisation ou de remise à niveau;
- pré qualifiantes ou qualifiantes;
- certifiantes ou diplômantes.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout demandeur d'emploi handicapé:

- inscrit ou non à Pôle emploi.
- l'accès aux formations individuelles rémunérées par l'Agefiph est privilégié pour les demandeurs d'emploi handicapés non indemnisés.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend le destinataire de l'aide.

Nous vous conseillons de vous rapprocher de votre conseil Pole Emploi, Cap emploi, Mission locale ou d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra vous accompagner dans vos démarches.



QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est fonction des cofinancements prévus ou obtenus au titre des dispositifs mobilisables dans le droit commun.

L'aide peut couvrir l'intégralité du coût pédagogique de la formation si aucun financement ne peut être mobilisé au titre des dispositifs de droit commun.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée afin de financer les coûts pédagogiques de la formation centrée prioritairement en amont de la qualification, notamment celle participant à l'acquisition de pré-requis et sur la compensation du handicap.

ATTENTION

Selon les formations, la rémunération ou le coût de la protection sociale peut être prise en charge par l'Agefiph.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable à chaque nouvelle entrée en formations si les conditions d'éligibilité sont réunies.

(Suite)



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

- Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.
- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.
- Si la demande concerne une personne inscrite à Pôle emploi: une attestation d'inscription à Pôle Emploi actualisée.
- Le devis nominatif établi par l'organisme de formation mentionnant le libellé de la ou des formations, les dates de début et de fin, le nombre d'heures en centre et en entreprise.
- Une attestation des cofinancements accordés ou prévus pour l'action (Pôle Emploi, Conseil Régional,...).
- Le programme de la formation.



PRÉCISION UTILE

Lorsque la demande porte sur une formation rémunérée par l'Agefiph ou sur la prise en charge de la protection sociale, le formulaire doit impérativement être déposé au nom de l'organisme de formation, compte-tenu des démarches administratives qu'il devra déclencher auprès de l'ASP.

BON À SAVOIR!

Les actions de formation étant fortement liées au contexte local, il est recommandé de se rapprocher de la Délégation Régionale dont dépend la personne handicapée.

Aide humaine en compensation du handicap



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de compenser le handicap grâce à des moyens humains afin de favoriser l'autonomie d'une personne handicapée dans son parcours professionnel ou vers l'emploi.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou vers l'emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par la personne handicapée. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation Régionale dont dépend la personne.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 4 200 €.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour financer l'intervention d'un tiers permettant de réaliser un geste professionnel à la place de la personne handicapée. L'intervention de l'Agefiph vient en complément des interventions légales ou réglementaires auxquelles peut prétendre la personne handicapée.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'opportunité du renouvellement est appréciée selon la situation de la personne (la situation doit être considérée comme susceptible de compromettre son parcours vers l'emploi).



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Un justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.

→ Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

→ Les justificatifs des cofinancements prévus ou obtenus au titre des dispositifs de droit commun.

→ Un exposé du projet établissant le lien entre la compensation du handicap et le projet professionnel.

→ Le(s) devis des dépenses à engager.



PRÉCISION UTILE

L'aide humaine pour un salarié ou un travailleurs indépendant, en lien direct avec l'adaptation de son poste de travail, relève d'un financement au titre de l'aménagement de la situation de travail.

Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de soutenir une personne handicapée dans son parcours vers l'emploi.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée engagée dans une démarche d'insertion professionnelle quel que soit son statut (demandeur d'emploi, alternant, salarié de droit privé nouvellement embauché, stagiaire de la formation professionnelle, sortant d'un Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle) en situation de précarité.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'aide est prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale ou prestataire retenu dans le cadre du marché Inclu'pro.



QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est apprécié au cas par cas, en fonction des frais réels engagés. Le montant maximum de l'aide est de 530€.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est destinée à couvrir les frais engagés dans le cadre du parcours vers l'emploi : déplacements, frais vestimentaires, hébergement, restauration, ...

ATTENTION

L'intervention de l'Agefiph est déterminée à la suite d'un diagnostic qui permet de mettre en exergue les besoins individuels spécifiques à couvrir.



RÈGLES DE CUMUL

Cette aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide peut être renouvelée à chaque étape de parcours.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.
- Le formulaire de prescription complété sans rature, cacheté et signé par un conseiller Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale ou prestataire retenu dans le cadre du marché Inclu'Pro.
- Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).
- Dès lors qu'il est souhaité que l'aide soit versée à un tiers, la procuration Agefiph pour le versement de l'aide à un tiers, dûment complétée et signée.
- Lorsque le titulaire de la demande a un représentant légal (ex : parent d'un mineur, tuteur ou curateur ou liquidateur judiciaire d'une entreprise, etc...), le justificatif le désignant (ex : copie du livret de famille, copie du jugement de tutelle, copie du mandat judiciaire, etc...).



PRÉCISION UTILE

La personne bénéficiaire doit être inscrite dans une démarche active d'insertion professionnelle et être en difficulté du point de vue de sa situation financière. Les personnes rentrant en formation ou nouvellement embauchées sont susceptibles de bénéficier de l'aide au cours du 1^{er} mois. Les dépenses (non compensatoires) sont liées à un projet clairement identifié d'insertion (en milieu ordinaire) et validé par le prescripteur.

Aide prothèses auditives



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de compenser le handicap d'une personne déficiente auditive utilisant un appareillage auditif.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par la personne handicapée. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation Régionale dont dépend la personne.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de :

→ 850 € pour une prothèse;

→ 1 700 € pour deux prothèses.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour l'achat d'audioprothèse(s) et la prise en charge des frais de réglages.

ATTENTION

L'intervention de l'Agefiph porte exclusivement sur les prothèses auditives. Elle ne prend pas en charge le coût d'éléments implantés chirurgicalement (implant cochléaire, prothèse ostéo-intégrée...).



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable dans un délai de 4 ans ou lorsque l'appareillage est hors d'usage, reconnu irréparable ou devenu inadapté en cas d'évolution du handicap.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.

→ La copie du justificatif de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou de la demande en cours.

→ Un exposé du projet établissant le lien entre la compensation du handicap et le projet professionnel.

→ Un justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.

→ Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

→ Une copie du devis ou du bon de commande, établi par le fournisseur, daté et détaillé, précisant si l'appareillage concerne une ou deux oreilles ou facture datée de moins de 6 mois par rapport à la date de dépôt de la demande.

→ Les justificatifs prévus ou obtenus au titre des dispositifs de droit commun.

→ Une attestation sur l'honneur certifiant qu'une demande de PCH (Prestation Compensation du Handicap) a été effectuée auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) peut être retenue en l'absence de justificatifs de cofinancement.

→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

→ Dès lors qu'il est souhaité que l'aide soit versée à un tiers, la procuration Agefiph pour le versement de l'aide à un tiers, dûment complétée et signée.

→ Lorsque le titulaire de la demande a un représentant légal (ex : parent d'un mineur, tuteur ou curateur ou liquidateur judiciaire d'une entreprise, etc...), le justificatif le désignant (ex : copie du livret de famille, copie du jugement de tutelle, copie du mandat judiciaire, etc...).

→ En cas de renouvellement : la copie de la prescription médicale de l'appareillage délivrée par le médecin prescripteur.

Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

→ Tout employeur d'une personne handicapée pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

→ Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'aide est prescrite exclusivement par un conseiller Cap emploi ou **Comète**.



QUEL MONTANT ?

L'aide est forfaitaire et son montant est de 2100€.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée pour financer des frais occasionnés par :

- la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, ...).
- la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi (maintien du salaire en attendant la livraison de matériel en compensation du handicap ou dans le cadre d'une reprise d'activité difficile pour assurer le cofinancement de la solution immédiatement, pour compenser la perte ponctuelle de productivité ...).



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable pour un même salarié dans une même entreprise une fois, au titre d'un besoin de temps supplémentaire pour définir la solution de maintien. Elle n'est pas renouvelable pour la mise en œuvre d'une solution.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

→ Le formulaire de demande et de prescription complété et validé par un conseiller Cap emploi ou **Comète**, cacheté et signé par l'employeur.

À NOTER

Les deux volets de l'aide peuvent être sollicités indépendamment l'un de l'autre. Notamment, l'aide peut être sollicitée pour la mise en œuvre de la solution sans qu'elle n'ait été mobilisée en amont pour la recherche de solutions.

ATTENTION

Les EA et les IAE ne sont pas éligibles à cette aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Aide soutien à la formation dans le cadre d'Inclu'Pro Formation



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de lever les freins financiers à l'accès à la formation, Limiter les abandons en cours de formation, Favoriser les entrées en formation.

nouvelle entrée en formation si les conditions d'éligibilité sont réunies.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout bénéficiaire demandeur d'emploi, salarié, travailleur indépendant, exploitant agricole qui entre dans l'offre de formation Inclu'Pro Formation Agefiph.



PRÉCISION UTILE

Ce sont les prestataires qui effectuent la demande dans DEF1 (SI de l'ASP), l'ASP assurant la gestion et le versement de l'aide aux bénéficiaires.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par l'organisme de formation, prestataire du marché Inclu'Pro Formation.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 630 €, fonction du statut du bénéficiaire, de son indemnisation ou salaire et du nombre d'heures de formation réalisées.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée quelles que soient les modalités pédagogiques de la formation (à distance, en présentiel, mixte).



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les différentes allocations comme le RSA, l'ASS, l'AAH et l'ARE. En effet, elle n'entre pas dans le calcul des aides ou indemnités que le stagiaire peut percevoir par ailleurs.

Elle est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph.

BÉNÉFICIAIRES	NOMBRE D'HEURES	MONTANT DE L'AIDE
<ul style="list-style-type: none"> • Demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle Emploi : bénéficiaires du RSA, de l'AAH, d'une pension d'invalidité ou en ALD. • Demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi mais non indemnisé. • Travailleurs indépendants. • Exploitants agricoles. 	De 40 à 180 h	1 ^{er} versement : 315 €
	De 181 à 300 h	2 ^{ème} versement : 315 €
<ul style="list-style-type: none"> • Demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi en ASS ou ARE dont le montant du salaire ou de l'indemnisation est inférieur ou égal à 635 €. • Salarié (dont les salariés en IJ) dont le salaire (ou l'IJ) est inférieur ou égal à 635 €. 	De 40 à 300 h	315 €
<ul style="list-style-type: none"> • Demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi en ARE ou en ASS dont le montant du salaire ou de l'indemnisation est supérieur à 635 €. • Salarié (dont les salariés en IJ) dont le salaire (ou l'IJ) est supérieur à 635 €. • Salariés en EA. • Agents de la fonction publique. 	/	Non éligible



RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable à chaque

Aide technique en compensation du handicap



OBJECTIF

L'aide a pour objectif de compenser le handicap grâce à des moyens techniques afin de favoriser l'autonomie de la personne handicapée dans son parcours professionnel ou vers l'emploi.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par la personne handicapée. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation Régionale dont dépend le bénéficiaire.



QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 5 250 €.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée, pour l'achat d'une aide technique, en compensation du handicap.

BON À SAVOIR !

La définition de l'aide technique est celle retenue par la loi du 11 février 2005: « Tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap, acquis ou loué par la personne handicapée pour son usage personnel ».

L'aide peut permettre, dans les situations qui le nécessitent, la location d'un matériel ou sa réparation.



RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.



RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable dans un délai de 5 ans ou lorsque l'aide technique est hors d'usage, reconnue irréparable ou devenue inadaptée en cas d'évolution du handicap.



ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE POUR LA DEMANDE

→ Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.

→ Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.

→ Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

→ Le(s) devis des dépenses à engager.

→ Un exposé détaillé du projet.

→ Les justificatifs des cofinancements prévus ou obtenus au titre des dispositifs mobilisables dans le droit commun.

→ Un justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.



PRÉCISION UTILE

L'aide technique pour un salarié ou un travailleur indépendant, en lien direct avec l'adaptation de son poste de travail, relève d'un financement au titre de l'aménagement de la situation de travail.

4 Accompagnements

Accompagnement vers l'emploi :
Cap emploi - Pôle emploi → P.38

—

Accompagnement dans l'emploi :
Cap emploi → P.39

—

Comète France → P.40

Conseil et accompagnement
à la création ou la reprise
d'entreprise → P.40

—

Conseil et accompagnement emploi
handicap des entreprises → P.41

—

Emploi accompagné → P.41

—

Étude ergonomique → P.42

Prestations d'appuis spécifiques
(handicap visuel, auditif,
moteur, mental, psychique et
des troubles cognitifs) → P.43

—

Prestation d'analyse de capacités
→ P.44

—

Prestation spécifique d'orientation
professionnelle → P.44

—

Inclu'Pro Formation → P.45

→ SOMMAIRE

Accompagnement vers l'emploi

Cap emploi - Pôle emploi



OBJECTIF

Faciliter le recrutement et l'intégration dans l'emploi. Soutenir la personne en situation de handicap dans la construction de son parcours professionnel à l'intégration durable en entreprise.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

→ Tout employeur du secteur privé et public, soumis ou non à l'obligation d'emploi (y compris sous accord agréé), ainsi que les travailleurs indépendants en situation de handicap.
→ Tout demandeur d'emploi bénéficiaire de l'article L5212-13 du code du travail ou en voie de l'être.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

En vous inscrivant à Pôle emploi, ou en contactant votre conseiller Cap Emploi ou Pôle Emploi.

Vous serez accompagné par un conseiller unique, référent Pôle emploi ou Cap emploi, en fonction de la situation et des besoins, et bénéficierez de l'intégralité de l'offre de services de droit commun ainsi qu'une offre de services spécifiques en lien avec votre handicap (conseillers accompagnement Pôle emploi et Cap emploi, conseillers gestion des droits concernant l'allocation chômage, psychologues du travail, etc.).



MODALITÉS ET CONTENUS

Les conseillers apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés :

1. Appui auprès des entreprises

Conseil et accompagnement des employeurs dans leurs problématiques de recrutement et d'intégration :

- Identifier les postes accessibles.
- Définir un processus de recrutement adapté.
- Proposer des candidatures ciblées répondant aux critères du poste et présélectionner des candidats.
- Mobiliser si besoin les aides financières et techniques destinées à compenser le handicap ou faciliter l'intégration, qu'elles soient de droit commun ou spécifiques.
- Assurer un suivi durable après l'embauche permettant une pérennisation du recrutement.

2. Appui auprès des personnes :

Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap :

- Diagnostic de situation, en lien avec le handicap.
- Elaboration d'un projet professionnel.
- Mobiliser si besoin les aides et dispositifs existants, spécifiques et de droit commun.
- Mise en œuvre de la formation.
- Appui à la recherche d'emploi.
- Appui à l'intégration dans l'entreprise.
- Suivi durable.



PRÉCISION UTILE

Suivant les besoins, les conseillers peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicap...) sélectionnés par l'Agefiph, des partenaires (ESRP, ESPO, EA, Emploi accompagné ...) et à des prestataires de droit commun (organismes de formation, CFA ...), ainsi que l'ensemble de l'offre de services de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi.

Accompagnement dans l'emploi

Cap emploi



OBJECTIF

Faciliter le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel de la personne en situation de handicap dans l'entreprise.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

→ Tout employeur du secteur privé et public, soumis ou non à l'obligation d'emploi (y compris sous accord agréé), ainsi que les travailleurs indépendants en situation de handicap.

→ Toute personne en emploi, bénéficiaire de l'article L5212-13 du code du travail ou en voie de l'être, confrontée à une problématique d'inadéquation handicap/situation de travail afin de trouver une solution de maintien en emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Vous pouvez contacter le Cap emploi de votre région pour bénéficier d'un accompagnement individualisé et de proximité par un référent unique.

→ Toutes les adresses des Cap emploi : [voir annuaire](#).



MODALITÉS ET CONTENUS

Les conseillers Cap Emploi apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés :

1. Appui et accompagnement au maintien dans l'emploi :

Lorsqu'un problème de santé met en péril la pérennité du poste de travail d'un salarié en raison d'un problème de santé, Cap emploi intervient en collaboration étroite avec le médecin du travail de l'entreprise pour :

→ **Informier et conseiller** sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.

→ Analyser la situation et **identifier des solutions** de maintien durable au poste de travail ou à un autre poste dans l'entreprise.

→ **Aider à la mise en œuvre d'une solution** de maintien dans l'emploi, en sollicitant si besoin partenaires et prestataires (Assurance Maladie, ergonomes, prestataires spécialisés, organismes de formation, fournisseurs de matériel, Mdp, ...).

→ **Mobiliser les aides** et prestations disponibles en compensation du handicap.

→ **Assurer un suivi durable** de la solution mise en œuvre.

2. Appui et accompagnement au maintien en emploi (transition et évolution professionnelle) :

Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap :

→ **Accompagner le salarié dans un projet de reconversion professionnelle**, en l'absence de solution de maintien dans l'entreprise.

→ **Accompagner des projets d'évolution professionnelle** nécessitant une compensation du handicap

→ **Accompagner les personnes contraintes à une transition professionnelle**, afin de définir et mettre en œuvre un nouveau projet professionnel compatible avec le handicap.



PRÉCISION UTILE

Suivant les besoins, les conseillers peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicap...) sélectionnés par l'Agefiph, des partenaires (services de prévention et de santé au travail, Carsat, Mutualité sociale agricole MSA, ESRP, ESPO, Emploi accompagné ...) et à des prestataires de droit commun (organismes de formation, CFA, ...).

Comète France



OBJECTIF

Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes handicapées en Services de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR).

L'accompagnement intervient pendant la phase de soins afin de maintenir les personnes dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne hospitalisée présentant des déficiences dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Il existe 42 équipes Comète France au sein de Centres de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR).



MODALITÉS ET CONTENUS

La démarche précoce d'insertion « Comète France » se décompose en plusieurs phases :

→ accueillir la personne pour évaluer sa demande;

→ élaborer le projet professionnel et évaluer sa faisabilité;

→ mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi.

Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise



OBJECTIF

Accompagner et faciliter la création d'entreprise par une personne handicapée.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

→ La prestation est mobilisée exclusivement sur prescription du conseiller à l'emploi Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale.

→ La micro-assurance est proposée aux personnes accompagnées par un prestataire sélectionné par l'Agefiph.



MODALITÉS ET CONTENUS

→ L'accompagnement par un prestataire spécialiste de la création d'entreprise sélectionné par l'Agefiph, avant et pendant la création ou la reprise d'une entreprise. Un suivi après la création peut également être proposé selon les besoins.

→ Une trousse micro-assurance comprenant quatre garanties : multirisque professionnelle, responsabilité civile professionnelle, prévoyance (accident, maladie) et santé (soins médicaux, dentaires et hospitalisation).

DIAGNOSTIC SOUTIEN À LA SORTIE DE CRISE

Objectif :

Proposer aux entrepreneurs, la possibilité de bénéficier d'un "diagnostic-soutien à la sortie de crise", au travers de 10 heures de soutien individualisé, pour favoriser la relance ou la réorientation de leur activité. Cette prestation est maintenue tant que la situation économique liée à la crise sanitaire le nécessitera.

Bénéficiaire :

Cette prestation concerne tout chef d'entreprise reconnu travailleur handicapé ou en cours de reconnaissance :

- ayant bénéficié d'un accompagnement à la création de son entreprise par un prestataire financé par l'Agefiph et/ou dont le projet de création d'entreprise a bénéficié d'une aide financière de l'Agefiph,
- ayant créé son entreprise depuis le 01/01/2017.

Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises



OBJECTIF

Informé, conseiller et accompagner l'entreprise pour l'aider à intégrer le handicap dans sa pratique de gestion des ressources humaines et développer des projets en faveur de l'emploi des personnes handicapées.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute entreprise privée, y compris sous accord agréé, quel que soit son effectif.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Les entreprises comptant 2000 salariés et plus peuvent prendre contact avec la Direction des entreprises et des grands comptes de l'Agefiph entreprises@agefiph.asso.fr.

Les entreprises comptants moins de 2000 salariés peuvent prendre contact avec l'Agefiph dans leur région.



MODALITÉS ET CONTENUS

En fonction des besoins de l'entreprise, les collaborateurs de l'Agefiph apportent une réponse personnalisée et de proximité.

1. Informer, orienter et outiller

Les collaborateurs de l'Agefiph apportent une information générale sur l'emploi des personnes handicapées, les interlocuteurs utiles, les outils et les solutions mobilisables. Ils aident l'entreprise à mobiliser les aides proposées par l'Agefiph.

2. Analyser de manière approfondie le besoin et co-construire un plan d'action

Les collaborateurs de l'Agefiph analysent avec l'entreprise ses besoins, enjeux, atouts et axes

de développement et co-construisent avec elle un plan d'action adapté à ses besoins et ses caractéristiques. Si nécessaire, une prestation « diagnostic action », réalisée par un prestataire sélectionné par l'Agefiph, peut être mobilisée.

3. Accompagner la mise en œuvre du plan d'action

Sur la base du plan d'action défini, l'entreprise bénéficie d'un accompagnement personnalisé et de proximité pour l'aider à le mettre en œuvre: organisation d'actions d'information et de sensibilisation des acteurs de l'entreprise, appui à la mise en œuvre d'un projet en faveur de l'emploi des personnes handicapées, construction d'une politique d'emploi des personnes handicapées en vue de la signature d'un accord portant sur l'emploi des personnes handicapées.

Emploi accompagné



OBJECTIF

Permettre à une personne handicapée d'accéder et de conserver un emploi rémunéré.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

→ Toute personne handicapée accueillie dans un établissement ou service d'aide par le travail ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.

→ Toute personne handicapée en emploi en milieu ordinaire de travail rencontrant des difficultés particulières pour conserver son emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La décision d'admission dans un dispositif d'emploi accompagné est rendue, après accord préalable de la personne, par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou sur prescription directe et autonome de Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'accompagnement peut se situer à tout moment du parcours de la personne:

au moment de sa recherche d'emploi, lorsqu'elle est en poste ou lors des phases de transition dans le parcours professionnel: changement d'emploi, d'entreprise ...

BON À SAVOIR!

L'accompagnement n'a pas de durée prédéterminée.

Étude ergonomique



OBJECTIF

Analyser la situation de travail et identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction de la situation de handicap de la personne concernée.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'étude ergonomique est menée au bénéfice d'employeurs (du secteur privé ou public) dans le cadre du **recrutement**, du **maintien dans l'emploi** ou de l'**évolution professionnelle** d'un BOETH ou en voie de l'être :

- Entreprises du secteur privé éligibles aux aides de l'Agefiph,
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles et chefs d'entreprise non-salariés, ou dans le cadre d'une création d'activité en cours,
- Entreprises sous accord agréé ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6% et après mobilisation des mesures de l'accord,
- Employeurs publics éligibles aux aides du FIPHFP.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'étude ergonomique est mobilisée **exclusivement sur prescription** :

- d'un **Organisme de Placement Spécialisé**,
- de **Pôle Emploi**,
- d'un **Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP**,
- d'un **Employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP**,
- d'un **Service de Prévention et de Santé au Travail** ou d'un **Service Autonome de Santé au Travail**,
- de l'**Assurance Maladie (CARSAT)**,
- de la **MSA**,
- de l'**Agefiph**.



MODALITÉS ET CONTENUS

L'étude ergonomique est mobilisable pour les **situations complexes en complémentarité des dispositifs existants** (offre de services SPST, OPS Cap Emploi...) pour lesquelles il est nécessaire de définir des modalités de compensation du handicap d'un BOETH ou en voie de l'être.

La personne doit être en **risque d'inaptitude** à son poste et/ou présentant des **restrictions d'aptitudes importantes** constatées par le médecin de santé au travail. [Pour les travailleurs indépendants, détenir un avis médical indiquant les difficultés à mener à bien leur activité du fait de leur situation de handicap.]

L'étude permet de :

- Prendre en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée ;
- Eclairer sur la nature exacte des difficultés et de définir les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne concernée et son environnement de travail ;
- Identifier ce qui relève de la stricte compensation du handicap ;
- Etablir des solutions concrètes, réalistes et chiffrées en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail.

Prestations d'appuis spécifiques (handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs)



OBJECTIF

Apporter un appui expert au conseiller à l'emploi réfèrent de parcours

permettant d'identifier
précisément les conséquences
du handicap au regard
du projet professionnel de
la personne et les moyens
de le compenser quelle que
soit l'étape du parcours
professionnel.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée, employeur
ou organisme de formation.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La prestation est mobilisée
sur prescription, principalement
par un conseiller à l'emploi Cap emploi,
Pôle emploi ou Mission Locale et
des employeurs publics et privés.



MODALITÉS ET CONTENUS

Le prestataire expert du handicap
(visuel, auditif, moteur, mental,
psychique et des troubles cognitifs)
peut être mobilisé au moment de
la construction du projet professionnel
(d'insertion, de formation ou
de maintien) de la personne mais
également pour son intégration,
son suivi et/ou son maintien en
emploi ou en formation.

En appui au travail d'accompagnement
du conseiller à l'emploi, le prestataire
apporte son expertise sur les
potentialités et le degré d'autonomie
de la personne handicapée ainsi que
sur les modes et techniques de
compensation à mettre en place et
à développer.

BON À SAVOIR!

L'intervention de l'expert peut
également être réalisée auprès
de l'employeur ou de l'organisme
de formation pour des actions
de sensibilisation au handicap
et de conseils.

Prestation d'analyse de capacités



OBJECTIF

Apporter un éclairage sur les capacités, les potentialités mobilisables par la personne, au regard de tâches, d'activités à réaliser ou envisagées.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne handicapée demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi, accompagnée dans le cadre de son projet de retour à l'emploi.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

L'orientation vers la prestation se réalise à la demande de l'accompagnant au parcours vers l'emploi: Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale.

D'autres structures d'accompagnement peuvent être « habilitées » régionalement: experts en création d'activité...



MODALITÉS ET CONTENUS

Prestation de courte durée (4 heures maximum) comprenant à minima: → un regard médical, permettant l'analyse des « causes » du handicap et la mesure des conséquences au regard de l'activité visée;

→ une traduction de cette analyse sous l'angle des capacités, des possibles;

→ l'énoncé de pistes ou de conditions favorables à l'amélioration de ces capacités.

Prestation spécifique d'orientation professionnelle



OBJECTIF

Aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou à s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation dans le cadre d'un parcours vers l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les demandeurs d'emploi, les salariés engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La prestation est mobilisée par les organismes habilités par l'Agefiph, définie en région.



MODALITÉS ET CONTENUS

Un accompagnement destiné à permettre à la personne de : → comprendre et d'accepter la situation de handicap;

→ envisager de nouvelles pistes professionnelles;

→ évaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel;

→ valider les projets envisagés.

Inclu'Pro Formation



OBJECTIF

Permettre aux personnes handicapées accédant à Inclu'Pro :

→ d'accéder à un emploi,
→ de se maintenir en emploi,
afin de :

- développer des compétences,
- obtenir une qualification,
- se réorienter.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toutes personnes handicapées, Demandeur d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, exploitants agricoles engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La prestation est mobilisée par les organismes habilités par l'Agefiph définie en région.



MODALITÉS ET CONTENUS

Une action de formation destinée à :

- élaborer, valider un projet professionnel,
- identifier les compétences acquises, transférables, transversales,
- se remettre à niveau sur les savoirs de base,
- acquérir des compétences sur les NTICS,
- prendre en compte le handicap dans le cadre de son parcours de formation.

D'autres modules peuvent être proposées selon les prestataires en région.

5

Réseaux et échanges de bonnes pratiques

Ressources handicap
formation → P.47

Réseau des référents
handicap → P.48

→ SOMMAIRE

Ressources handicap formation (RHF)



OBJECTIF

Aider les acteurs de la formation de droit commun

(organismes de formation, CFA, prescripteurs, financeurs...) à développer des pratiques plus inclusives, en prenant mieux en compte les besoins liés au handicap.



CONTENU

Une démarche initiée par l'Agefiph: des modalités de mise en œuvre et de pilotage des Ressources Handicap. Formation co-construites avec nos partenaires en région, notamment Direccte, Conseil Régional, Pôle emploi...

Appui aux acteurs de la formation pour:

- les amener à co-construire des solutions d'aménagement des parcours de formation;
- les accompagner pour leur permettre de mieux répondre à leurs obligations en termes d'accessibilité et de compensation du handicap (démarches de progrès, d'accessibilité universelle, de professionnalisation...).



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- **Tout organisme de formation ou CFA** souhaitant développer sa capacité à accueillir des personnes en situation de handicap et/ou ayant besoin d'un appui à la recherche de solutions d'aménagement pour une situation individuelle.
- **Tout demandeur d'emploi, salarié ou alternant**, relevant de l'offre d'intervention de l'Agefiph, porteur d'un projet de formation validé.
- **Tout référent de parcours** identifiant des écarts entre les contraintes de la formation et les répercussions du handicap et souhaitant bénéficier d'un appui.



PRÉCISION UTILE

Les Ressources Handicap Formation n'ont pas vocation à se substituer aux acteurs mais à organiser leur mise en lien, au service d'une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées en formation.

Les ressources handicap Formation se mettent progressivement en place sur chacune des régions. Des priorités de déploiement (par public, territoire...) peuvent avoir été définies par les partenaires.

POUR PLUS D'INFO

Contactez la Délégation Régionale de votre territoire
www.agefiph.fr

Réseau des référents handicap (RRH)



OBJECTIF

Organiser des échanges entre personnes en charge du sujet emploi handicap dans l'entreprise.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Toute personne en charge du sujet emploi handicap dans l'entreprise.



COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Le réseau référents handicap est animé par l'Agefiph dans toutes les régions y compris dans les Dom.

La Délégation régionale Agefiph vous informe des modalités d'organisation sur le territoire.

POUR PLUS D'INFO

Pour contacter l'Agefiph, les entreprises intéressées peuvent adresser un mail à : entreprise@agefiph.asso.fr



MODALITÉS ET CONTENUS

→ **Des ateliers d'échanges de pratiques sur des thématiques telles que :** le recrutement, le maintien dans l'emploi, la mise en œuvre d'une politique d'emploi ou encore la sensibilisation et la communication.

→ **Des groupes de travail** pour aller plus loin, co-construire des outils partagés et développer des projets communs.

Toutes les informations, formulaires
destinés aux professionnels disponibles sur:
www.agefiph.fr/conseiller-emploi



© Agefiph - Janvier 2023

www.agefiph.fr

0800 11 10 09 Service à appel gratuits



M

RF as DD MB

XLIX / LIV

Annexe 2. Rôle des acteurs

2.A. Acteurs internes

2.A.1. Médecin du travail

En totale coopération avec le référent diversité et inclusion local, l'assistant de service social et la filière P2S, le médecin du travail (*principal acteur du SPST*) est force de propositions dans la recherche de solutions de compensation dans le cadre du maintien dans l'emploi, du retour à l'emploi et de la prévention des inaptitudes des salariés en situation de handicap. Il les sensibilise aux dispositifs de l'accord.

Il les oriente vers le service social et/ou le référent diversité et inclusion pour la constitution du dossier MDPH et pour une demande de RQTH. Le médecin du travail les accompagne dans la constitution du volet médical de ce dossier, en parfaite collaboration avec le service social.

2.A.2. Médecin Conseil

Le Médecin Conseil contribue également à l'accompagnement des parcours des salariés atteints de pathologies chroniques ou professionnelles afin qu'ils bénéficient d'un accompagnement adapté à leur situation (*prévention de la désinsertion professionnelle, information sur les aides proposées par la MDPH - RQTH*). Tout comme le médecin du travail, il oriente les salariés vers le service social et/ou le référent diversité et inclusion pour la constitution du dossier auprès de la MDPH.

2.A.3. Assistant de service social

Dans le cas d'un travailleur en situation de handicap, l'Assistant de service social facilite l'accès aux droits et contribue aux actions de sensibilisation et d'information. Il contribue notamment à son intégration dans son unité, en lien avec le référent diversité et inclusion et le médecin du travail. Son rôle est essentiel dans l'accompagnement pour une première demande ou un renouvellement de la RQTH.

Il travaille en liaison avec le SPST, et les autres acteurs impliqués, et notamment avec le manager. Il exerce, notamment, auprès des salariés et de leur famille, des fonctions d'écoute, d'information et d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes (*proposition d'évaluations, aides aux prises de décisions, aide à la constitution de dossiers de demande d'aides, etc.*). Il informe et accompagne le salarié dans l'ouverture de ses droits et dans l'existence des dispositifs de maintien dans l'emploi et du maintien à domicile. Il assure avec son accord et pour son compte l'interface entre les partenaires internes et externes adaptés à sa situation, ainsi qu'avec les institutions et organismes sociaux, en les mobilisant si nécessaire, et en assurant une coordination entre chacun d'eux.

2.B. Référent diversité et inclusion

En charge de la déclinaison régionale des engagements souscrits dans l'accord, le référent diversité et inclusion est l'interlocuteur privilégié du salarié bénéficiaire.

A ce titre, il accompagne, conseille et oriente les salariés qui le sollicitent pour toute démarche liée au maintien en emploi. Il travaille en coopération étroite avec les médecins du travail, les assistants de service social, les préventeurs et les organismes externes (*AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, ...*).

Il assure sa mission dans le respect du degré de confidentialité choisi par le salarié qui le sollicite.

Il est également chargé de l'animation des actions de communication et de sensibilisation de son périmètre en lien avec l'équipe nationale.

2.C. Organisations Syndicales

Les organisations syndicales signataires de l'accord en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ont en charge la constitution et l'animation d'un réseau de « *correspondants handicap syndicaux* ». Ils s'impliquent dans la mise en œuvre de l'accord et la remontée d'informations du terrain. Afin de leur permettre d'exercer leur mission de proximité, le management local veille à faciliter la rencontre avec les salariés en situation de handicap qui les sollicitent.

2.D. Acteurs externes

2.D.1. AGEFIPH

« Depuis plus de 35 ans, l'AGEFIPH accompagne les entreprises privées, les personnes en situation de handicap, les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail pour construire un monde du travail toujours plus inclusif et permettre aux personnes en situation de handicap de se réaliser professionnellement. Une finalité à l'horizon 2027 : le plein emploi des personnes handicapées »

In site www.agefiph.fr

Association de type Loi 1901, instituée par la loi du 10 juillet 1987, l'AGEFIPH assure une mission de service public dans le cadre d'une convention pluriannuelle signée avec l'Etat. Elle est dirigée par un Conseil d'Administration réunissant des Organisations syndicales, des Associations et des représentants de l'Etat. Son budget annuel est approuvé par le Ministre en charge de l'emploi. Son activité est contrôlée par l'Inspection Générale des Affaires Sociales et la Cour des Comptes.

2.D.2. Cap Emploi

Expert dans l'accompagnement et la construction de parcours professionnels pour les publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. Les missions des CAP EMPLOI se divisent en trois catégories :

- Accompagnement vers l'emploi pour les travailleurs handicapés comme pour les employeurs dans les démarches de recrutement et d'intégration ;
- Accompagnement dans l'emploi pour les problématiques d'évolution ou de transition professionnelle, de maintien dans l'emploi ou en emploi ;
- Missions transverses de communication, sensibilisations, partenariats.

2.D.3. MDPH

« Maison Départementale pour les Personnes Handicapées » sous la direction du Conseil Général de chaque département. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne (RQTH, AAH...).

Annexe 3. Éléments partagés en comité de pilotage de l'accord

	Objectifs	Cible	Données	Instance
Chapitre 1. Une politique volontariste pour l'emploi des personnes en situation de handicap				
Effectifs	Maintien taux emploi minimum de 6% statutaires	DOETH	Effectif statutaire et non statutaire	Comité de suivi de l'Accord et Commission situations comparées du CSE- C et des CSE-E
Recrutement	Améliorer l'emploi	2 recrutements statutaires par an et par région, y compris fonctions centrales	Nb de recrutements	
Recrutement	Recruter sans discriminer	Toute personne impliquée dans le recrutement	Taux de personne formées par an	
Alternance	Améliorer l'emploi	3 alternants par an et par région, y compris fonctions centrales	Nb de recrutements et taux de transformation	
STPA	Contribuer emploi externe	Atteindre 3,5 M€ d'achats au STPA par an	Chiffre d'affaires et répartition par secteur d'activité	
Chapitre 2. Accompagnement des salariés pour prévenir et favoriser le maintien en emploi				
Mobilisation des acteurs	Faciliter le contact entre salarié et référent	Prise de contact au moins une fois par an par le référent avec chaque salarié déclaré	Bilan quantitatif et qualitatif des actions menées	Comité de suivi de l'Accord
Mobilisation des acteurs	Faciliter la déclaration des situations	Amélioration continue de Digit'all RH		
Financement des équipements nécessaires au maintien en emploi	Reste à charge = 0 pour le salarié	Complément des aides allouées à l'externe. Plafond de 7 000€ par salarié et par an		
Sensibilisation	Lever les préjugés	Communication SEEPH + a minima une action dédiée par an et par région		

	Objectifs	Cible	Données	Instance
Chapitre 3. Les parcours professionnels et l'égalité de traitement en matière de reconnaissance				
Parcours professionnel	Garantir l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation	Analyse spécifique des écarts constatés dans le bilan formation	Mesure des résultats annuels	Comité de suivi de l'Accord et Commission situations comparées du CSE- C et des CSE-E
Formation	Accompagner l'accès à la formation	Permettre des conditions de formation optimales	Bilan quantitatif et qualitatif des actions menées	Comité de suivi de l'Accord
Rémunération	Garantir l'égalité de traitement	Mesure des écarts sur rémunération principale et performance	Ecart de rémunération par plage d'emploi Temps moyen passé dans le NR précédent et par tranche d'âge Taux de rémunération de la performance	Comité de suivi de l'Accord et Commission situations comparées du CSE- C et des CSE-E
Chapitre 4. Les aides individuelles				
Aides individuelles	Accompagner l'amélioration des aménagements personnels	Aides individuelles sur présentation de dossiers	Bilan quantitatif et qualitatif des actions menées	Comité de suivi de l'Accord
Aides innovations maintien en emploi	Accompagner les innovateurs	Aides individuelles sur présentation de dossiers		
Aides aux parents d'enfants en situation de handicap	Accompagner les parents	Aide sous conditions de 800 € par enfant et par an		

Annexe 4. Liste des acronymes

AGEFIPH	Maison Départementale pour les Personnes Handicapées
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CMCAS	Caisse Mutuelle Complémentaire et d'Action Sociale
CODIR	COmité de DIRection
CPA	Congé Proche Aidant
CPF	Congé Personnel de Formation
CPP	Congé de Présence Parentale
CSF	Congé de Solidarité Familiale
CSE-C	Comité Social et Economique - Central
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DRH-T	Direction des Ressources Humaines et de la Transformation
EA	Entreprise Adaptée
EAP	Entretien Annuel Professionnel
ESAT	Etablissement et Services d'Accompagnement par le Travail
FPC	Formation Professionnelle Continue
IEG	Industries Electriques et Gazières
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
P2S	Prévention Santé Sécurité
RPM	Rémunération de la Performance Maîtrise
RPCC	Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap
SPST	Service de Prévention et de Santé au Travail
TIH	Travailleurs Indépendants Handicapés