Guide handicap et formation

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Editorial

© DR

Tanguy du Chéné,
Président de l'Agefiph

La formation constitue une dimension déterminante des parcours d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. 68 % des personnes handicapées formées trouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur sortie de la formation.
C'est la raison pour laquelle l'Agefiph a fortement renforcé son intervention sur ce thème d'ici à fin 2011.

Plus souvent amenées à réaliser une reconversion ou une mobilité professionnelle, du fait de leur handicap, moins qualifiées que les personnes valides, les personnes handicapées présentent des besoins de formation qui restent insuffisamment pris en compte, malgré les progrès importants observés dans ce cadre depuis quelques années.

Ces besoins portent sur la définition de leur projet de formation, sur la mise en place de celui-ci, sur l'accueil dans les organismes de formation, sur l'adaptation, le cas échéant, des conditions de formation et le choix de mises en situation professionnelle.

Conçu comme un outil à l'intention des professionnels des organismes de formation, ce guide comporte un objectif principal : mettre à votre disposition des points de repère utiles pour l'accueil des personnes handicapées en formation et pour le développement du partenariat autour de leur projet professionnel.

Je forme des vœux pour que tous ses utilisateurs puissent y trouver la matière pour concrétiser l'emploi des personnes handicapées par la voie de la formation.

Conception et rédaction : Evelyne Balmès et Marie-Laurence Perret - Agefiph
Valérie Morel et Florence Simony - LB Développement
Graphisme : Agnès Vidit - Département Communication de l'Agefiph
Marilyne Martin - Com&Cie

Sommaire

Découvrir le handicap 3-8

Parcourir la loi de 2005 9-22

Comprendre l'obligation d'emploi 23-32

Former une personne handicapée 33-54

Agir en faveur du handicap 55-64

Connaître les interventions de l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi 65-82

Identifier les principaux acteurs spécialisés 83-90

Annexes 91-97

Mode d'emploi

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Le **guide handicap et formation** est destiné à tous les organismes de formation et aux Centres de Formation des Apprentis (CFA), ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de ces organismes (formateurs, directeurs, assistants administratifs, psychologues, chargés des relations entreprises...).

COMMENT UTILISER CE GUIDE ?

Le présent guide fonctionne par onglets, distingués par leur découpe et un code couleur.

Le sommaire général permet de prendre rapidement connaissance du contenu de l'ensemble du guide. Un sommaire détaillé est présenté en tête de chacun des onglets. Le titre de l'onglet et l'intitulé de la partie traitée sont mentionnés en haut de chaque page pour faciliter le repérage dans le guide.

Le guide est ponctué de différents cadres et schémas, qui viennent illustrer un thème traité, apporter un complément d'information ou encore mettre en lumière des informations clés. Les thèmes qui sont abordés dans plusieurs onglets du guide font l'objet de renvois.

Les index situés en annexe facilitent la recherche des informations dans le guide.

Les sigles sont explicités la première fois qu'ils apparaissent dans un onglet et ne sont plus déroulés ensuite. Il est possible de tous les consulter dans le glossaire, en annexe.

Les coordonnées des partenaires et institutions susceptibles d'accompagner les organismes de formation ainsi que le montant des aides financières ne sont pas systématiquement mentionnés dans ce guide. Il est conseillé aux lecteurs d'effectuer des recherches complémentaires sur Internet, à partir des nombreux sites proposés tout au long du guide et repris en annexe.

Sommaire

Découvrir
le handicap

Qu'entend-on par handicap ? 4-5
La déficience 4
L'incapacité 4
Le handicap 4

Typologie des handicaps 6-8
Quelques chiffres 6
Origines et diversité des situations de handicap 6
Les types de handicaps et leurs manifestations 7

« Handicap », « handicapé », « déficience », « incapacité », « en situation de handicap » : que recouvrent ces termes ? Quelle signification ont-ils du point de vue de l'insertion professionnelle ?

QU'ENTEND-ON PAR HANDICAP ?

Les mots « déficience », « incapacité » et « handicap » ont fait l'objet des définitions suivantes de la part de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

La déficience

La déficience est la perte de substance ou l'altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique. La déficience correspond à la lésion et au déficit qui en résulte. Elle peut être permanente ou temporaire.

Les principales catégories de déficiences sont :

- La déficience motrice.
- La déficience consécutive à une maladie invalidante.
- La déficience auditive.
- La déficience visuelle.
- La déficience intellectuelle.
- La déficience psychique, ou encore maladie mentale.

L'incapacité

La déficience, qui touche les organes et les fonctions de l'organisme, engendre une incapacité.

L'incapacité est la réduction totale ou partielle de la capacité à effectuer une activité dans un contexte considéré comme « normal ».

L'incapacité fait référence à la réduction du potentiel physique, psychosensoriel ou encore intellectuel de la personne concernée.

Le handicap

L'incapacité peut engendrer à son tour une situation de handicap. Le handicap est la conséquence d'une incapacité (déficit au niveau des performances fonctionnelles) qui rend difficile l'accomplissement des rôles attendus dans la société, en fonction de l'âge et du sexe d'un individu. Il s'agit d'une discordance entre les capacités de l'individu et les attentes du milieu. Il peut s'agir de situations de la vie quotidienne ou de la vie professionnelle.

© Getty Images

Le désavantage subi est appelé situation de handicap. La notion de handicap est donc relative et concerne à la fois l'individu et la société. Le handicap peut être temporaire ou définitif.

Dans le langage courant, le handicap désigne à la fois les déficiences et les limitations d'action et d'interaction chez les personnes concernées.

La loi de référence dans le domaine du handicap est la loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle précise la définition du handicap :

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article L.114 de la loi n° 2005-102).

De la lésion à la situation de handicap

Origines
- Malformation congénitale
- Maladie
- Accident
- Guerre...

↓

Lésions (non exhaustif)
- Lésion de l'audition
- Lésion de la vue
- Lésion du cerveau
- Lésion d'un organe
- Lésion d'un membre

Moyen d'action d'ordre médical, chirurgical.

↓

Déficiences (non exhaustif)
- Déficience auditive
- Déficience visuelle
- Déficience intellectuelle
- Déficience psychique (maladie mentale)
- Déficience consécutive à une maladie invalidante
- Déficience motrice

Moyen d'action par la thérapeutique, la prévention...

↓

Incapacités (non exhaustif)
- Incapacité ou difficulté à entendre et de ce fait, à parler
- Incapacité ou difficulté à voir
- Difficulté à apprendre, à comprendre, à se repérer...
- Difficulté à s'adapter, à accepter...
- Difficulté à s'habiller, se laver, se nourrir, se déplacer...
- Difficultés comportementales

Moyen d'action par l'appareillage, la rééducation...

↓

Situation de handicap / désavantage
- Dans la vie sociale et / ou professionnelle

Moyen d'action par l'utilisation d'aides techniques et humaines, la mobilisation de techniques spécifiques, l'adaptation du logement, du poste de travail, les transports adaptés.

TYPOLOGIE DES HANDICAPS

Quelques chiffres

- Les personnes en situation de handicap, temporaire ou permanente, représentent plus de 30 % de la population française.
- Un Français sur deux sera confronté à une situation de handicap, temporaire ou permanente, au cours de sa vie active.
- Chaque année, des millions d'actifs déclarent un problème de santé ou de handicap. Pour la moitié d'entre eux, cela impacte leur capacité de travail, en termes de mobilité ou de productivité. Peu de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap.
- 85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte (après 16 ans).

Origines et diversité des situations de handicap

Une situation de handicap peut survenir à tout moment de la vie d'une personne :

- Dès la naissance.
- Suite à un accident, du travail ou non.
- Suite à une maladie, professionnelle ou non.
- Du fait du vieillissement.

Le graphique ci-dessous illustre les principales causes de déficiences.

© Masterfile

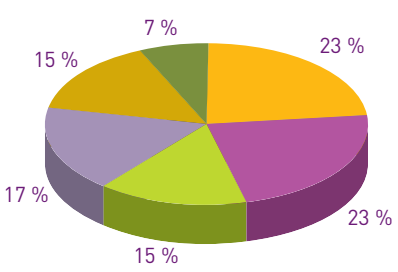
La situation de handicap est **temporaire ou définitive**. Elle est également **stable ou évolutive**.

Par ailleurs, le handicap peut impacter la vie de la personne dans les différentes dimensions de ses activités :

- La vie personnelle.
- La vie sociale.
- La vie professionnelle.
- Le logement.
- Les déplacements.
- Les loisirs...

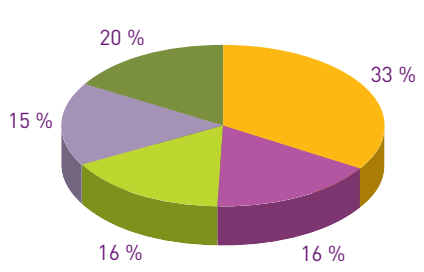
Le graphique suivant permet d'avoir une photographie de la population handicapée, par nature des déficiences.

L'origine des déficiences



Source : Agefiph, Tendances n° 5, Août 2006

La nature des déficiences



Source : Agefiph, Tendances n° 5, Août 2006

Les types de handicaps et leurs manifestations

Les grands types de handicaps et leurs manifestations sont les suivants :

LE HANDICAP MOTEUR

Incapacités ou capacités réduites à :
- *> se déplacer,*
- *> changer de position,*
- *> prendre et manipuler un objet,*
- *> coordonner certains gestes,*
- *> communiquer (parler et écrire) dans le cas de déficiences motrices d'origine cérébrale.*

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.

Il existe des troubles physiques de différente nature :
- Les atteintes ostéo-articulaires, dont l'origine est souvent traumatique.
- Les malformations congénitales.
- Les atteintes motrices neurologiques (monoplégie, hémiplégie, paraplégie, traumatisme crânien...).
- Les troubles physiques douloureux : les sciatiques par hernies discales, les lombalgies, les dorsalgies et les cervicalgies...

Les causes peuvent être congénitales, néo ou périnatales (myopathie, Infirmité Motrice Cérébrale (IMC), sclérose en plaques...) ou liées à des atteintes traumatiques (traumatisme crânien, etc.).

LE HANDICAP VISUEL

Incapacités ou capacités réduites à :
- *> voir,*
- *> lire et écrire,*
- *> se déplacer.*

Il correspond à l'inexistence ou la perte, à des degrés variables, de l'acuité visuelle.

Les causes sont multiples :
- Affections oculaires (héréditaires ou non).
- Décollement de la rétine.
- Atrophies optiques.
- Diabète...

Les conséquences vont de la déficience visuelle légère à la déficience modérée ou malvoyance (acuité visuelle entre 3/10 et 1/20) jusqu'à la déficience visuelle totale ou cécité (pas de perception de la lumière).

LE HANDICAP AUDITIF

Incapacités ou capacités réduites à :
- *> entendre,*
- *> parler et maîtriser le langage,*
- *> nouer des relations avec l'environnement.*

C'est l'inexistence ou la perte à des degrés variables de l'acuité auditive, dès la naissance ou au cours de la vie (séquelles d'otite, agressions sonores, oreillons, hérédité...). Selon son degré, la déficience auditive entraîne une gêne fonctionnelle et sociale plus ou moins importante.

Il y a souvent présence d'acouphènes : sifflements, bourdonnements, nécessitant des environnements non bruyants. La perte auditive totale est rare.

Certaines personnes déficientes auditives rencontrent des difficultés d'ordre comportemental ou relationnel.

Pour communiquer, un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et/ou lisent sur les lèvres (lecture labiale).

LE HANDICAP PSYCHIQUE

Incapacités ou capacités réduites à :
- *communiquer (langage désordonné),*
- *maintenir en continu une stabilité de la pensée, de la perception, du comportement, de l'humeur, de la conscience et de la vigilance,*
- *s'autonomiser et s'adapter.*

Le handicap psychique est dû aux conséquences durables des maladies mentales.

On distingue les troubles psychotiques, les troubles névrotiques et les états limites :
- Les troubles psychotiques s'accompagnent d'une profonde altération de la perception de la réalité, avec retentissement sur le comportement affectif et social.
- Les troubles névrotiques constituent une affection profonde où le sujet est en général conscient du caractère pathologique de ses troubles.
- Entre les deux se situent les états limites (borderline), regroupant des troubles du comportement (psychopathies) et les affections psychosomatiques.

Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles (troubles du comportement, de l'humeur, des émotions…).

LE HANDICAP INTELLECTUEL

Incapacités ou capacités réduites à :
- *fixer son attention,*
- *acquérir des connaissances et des compétences,*
- *nouer des relations avec l'environnement,*
- *communiquer : produire et émettre des messages ; en recevoir et les comprendre,*
- *s'autonomiser et se socialiser,*
- *se repérer dans l'espace,*
- *apprécier la valeur de l'argent.*

Le handicap intellectuel est la conséquence sociale d'une déficience intellectuelle.

Les causes sont multiples :
- Génétiques (aberrations chromosomiques comme la trisomie).
- Biologiques (agressions pré, péri ou postnatales).
- Psychologiques (carence affective liée à l'environnement de la personne, au milieu socioculturel, aux conditions de vie…).

Le handicap intellectuel est caractérisé, en partie, par un fonctionnement intellectuel inférieur à la moyenne.

Il est également associé à une perturbation des fonctions mentales, sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Il engendre, à des degrés variables, des perturbations cognitives (lenteur de compréhension, difficultés de mémorisation, de conceptualisation, d'abstraction, d'orientation) souvent associées à des perturbations affectives, à des troubles du comportement et de la personnalité (difficulté à communiquer, manque d'autonomie et de socialisation). En règle générale, toute perturbation est profondément déstabilisante pour la personne.

Les personnes qui souffrent de ce handicap ont besoin d'un accompagnement personnalisé pour leur permettre de progresser vers le plus d'autonomie possible.

LE HANDICAP CONSÉCUTIF À UNE MALADIE INVALIDANTE

Incapacités ou capacités réduites à :
- *se déplacer,*
- *supporter l'effort physique,*
- *soutenir un effort en continu sans ralentissement majeur (fatigabilité).*

Les maladies invalidantes regroupent, par ordre d'importance décroissante :
- Les tumeurs cancéreuses.
- Les maladies cardio-vasculaires (dont l'hypertension sévère).
- Les maladies endocrines (notamment le diabète).
- Les maladies de l'appareil digestif (reins, foie, intestins).
- Les maladies de l'appareil respiratoire (dont l'asthme).
- Les maladies infectieuses ou parasitaires (dont le VIH).

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Les traitements associés peuvent être lourds.

Certaines personnes sont concernées par différents handicaps, soit de manière dissociée (une personne déficiente intellectuelle et infirme d'un bras), **soit de manière interdépendante** (par exemple, des problèmes visuels consécutifs à un diabète).

Sommaire

Parcourir
la loi de 2005

Les changements introduits par la loi de 2005 11-12
Les acteurs clés de la loi de 2005 11
Le champ des bénéficiaires élargi 12
Le droit à la compensation du handicap institué 12
Des droits renforcés et complétés 12

L'accessibilité pour tous 13-16
Qu'est-ce que l'accessibilité ? 13
Accessibilité des Établissements
Recevant du Public (ERP) 14
Accessibilité à la formation 15

La compensation du handicap 17-22
Le droit à la compensation du handicap 17
L'évaluation du besoin de compensation 17
Les modalités de la compensation 18
Les techniques de la compensation 18

La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 amende, complète et précise les lois antérieures, notamment les lois de 1975 et de 1987.

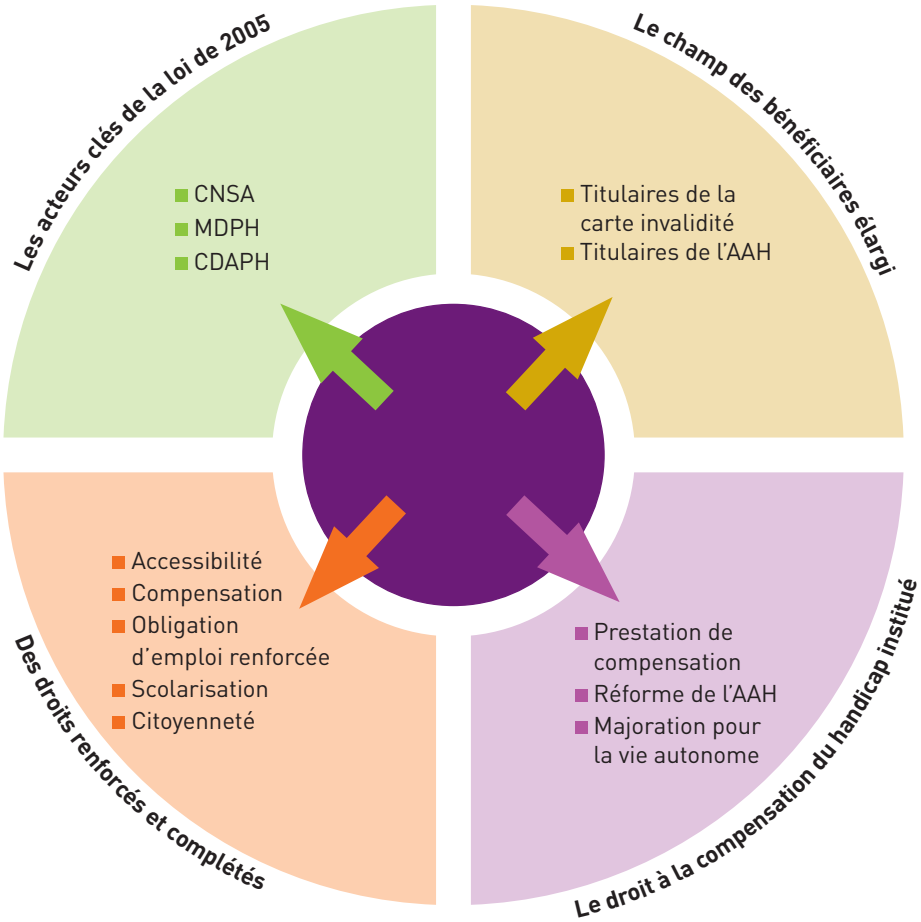
La loi de 1975 a promu le passage d'un système d'assistance aux personnes handicapées à un système de solidarité nationale. Elle a créé la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) et encouragé le développement du secteur protégé. Elle a institué une garantie de ressources à toute personne handicapée exerçant une activité professionnelle.

La loi de 1987 a privilégié l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. Elle a défini le statut de « bénéficiaire de l'obligation d'emploi ». Elle a fixé le taux d'emploi légal à 6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus. Elle a institué l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph).

La loi de 2005 a introduit de nombreux changements, qui portent sur les acteurs, les bénéficiaires, les ressources, les droits. La notion de handicap est passée d'une dimension personnelle découlant d'une déficience ou d'un accident de la vie, à la situation singulière d'une personne handicapée dans son contexte environnemental et social.

Ce cadre législatif impacte le fonctionnement des acteurs de l'insertion professionnelle, en particulier celui des organismes de formation. Il instaure les principes de non-discrimination et d'accessibilité.

Cet onglet présente les grandes lignes de la loi du 11 février 2005. Un éclairage particulier est fait sur les notions d'accessibilité (aspects collectifs) et de compensation (composantes individuelles, en lien avec des spécificités propres à la personne).



LES CHANGEMENTS INTRODUITS PAR LA LOI DE 2005

Les acteurs clés de la loi de 2005

Les MDPH

La loi de 2005 a créé les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), qui remplacent, dans chaque département, les Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) et les Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale (CDES). Ce sont des groupements d'intérêt public, sous l'égide des Conseils généraux, réunissant l'ensemble des acteurs publics et associatifs intervenant dans le domaine du handicap. Les MDPH disposent de moyens humains, matériels et d'apports financiers ou en nature des Conseils généraux, des organismes de protection sociale et de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Les MDPH assurent une mission générale d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes handicapées et de leur famille. Elles reçoivent toutes les demandes de droits ou de prestations relevant de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

→ *Cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».*

La CNSA

La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. La loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005 a précisé et renforcé ses missions.

Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis le 1er janvier 2006, chargée de :

- Financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées.
- Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps.
- Assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes.

La CNSA est donc à la fois une « caisse » chargée de répartir les moyens financiers et une « agence » d'appui technique.

Le FIPHFP

Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), créé par la loi de 2005, a été mis en place à partir du 1er janvier 2006 sur un modèle proche de celui de l'Agefiph.

Le FIPHFP collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés. Il finance, en contrepartie, des aides en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière)**.** Sa gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts.

→ *Cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».*

Zoom sur

La politique régionale concertée

Sur le champ de la formation, la loi du 11 février 2005 prévoit la mise en place d'une politique régionale concertée entre tous les acteurs locaux de la formation professionnelle :

- L'État.
- Le Service Public de l'Emploi (SPE).
- L'Agefiph.
- Le FIPHFP.
- Les Conseils régionaux.
- Les organismes de protection sociale.
- Les organisations syndicales et professionnelles.
- Les associations représentatives des personnes handicapées.

Cette politique régionale concertée vise à optimiser la qualification des demandeurs d'emploi handicapés. L'objectif est de parvenir, dans chacune des régions, à accroître quantitativement et/ou qualitativement la formation de ce public. Cette politique doit être formalisée par un engagement conventionnel associant l'ensemble des acteurs. L'État et l'Agefiph conjuguent leurs efforts pour favoriser ou optimiser la mise en œuvre de ces conventions.

Le champ des bénéficiaires élargi

Depuis la loi de 2005, les personnes handicapées titulaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou d'une carte d'invalidité en provenance de la CDAPH font partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'ensemble des bénéficiaires est présenté page 27.

Le droit à la compensation du handicap institué

Créé par la loi handicap, le droit à compensation constitue une innovation majeure. Le droit à compensation entend compenser les conséquences du handicap. Il se traduit notamment par l'introduction de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Elle vise à financer les besoins liés à la perte d'autonomie de la personne handicapée, sous la forme d'une aide financière dont le montant doit être justifié par des dépenses réelles.

La PCH regroupe différentes aides (aides humaines, techniques, liées au logement, à l'aménagement du véhicule...).

Elle est accordée, sans condition de ressources, à toute personne handicapée âgée de 20 à 59 ans. Elle est attribuée par la CDAPH, après évaluation et élaboration d'un plan personnalisé défini par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, sur la base du projet de vie exprimé par la personne. Le versement de la PCH relève des Conseils généraux, qui bénéficient, à cet effet, de crédits de la CNSA.

Les tarifs applicables aux différents éléments de la prestation de compensation sont consultables sur le site de la CNSA.

→ *Plus d'informations sur la PCH : www.cnsa.fr*

© Corbis

Des droits renforcés et complétés

Deux décrets, adoptés suite à la loi du 11 février 2005, définissent le cadre juridique dans lequel doivent évoluer les organismes de formation.

1 > Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant. **Il définit les principes de non-discrimination et d'accessibilité à la formation**. Il indique que les organismes de formation doivent « tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant », en adaptant les formations dispensées. Il indique les différents axes sur lesquels les organismes de formation doivent intervenir pour favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle :

- Proposer un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation.
- Mettre en œuvre des adaptations individuelles ou collectives, pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Rendre accessibles les supports de cours et le matériel pédagogique, recourir aux technologies de l'information et de la communication.
- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée. Les compléter par celles fournies par différents acteurs : le SPE et les organismes de placement spécialisés qui accompagnent la personne dans son parcours d'accès à l'emploi, la CDAPH et les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

2 > Le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006, relatif à l'accessibilité généralisée aux personnes handicapées et deux arrêtés du même jour. Ils prévoient que les caractéristiques techniques lors de la construction et l'aménagement des bâtiments doivent permettre à toutes les personnes, quel que soit leur handicap (physique, sensoriel, mental, psychique ou cognitif), d'exercer les actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale.

L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS

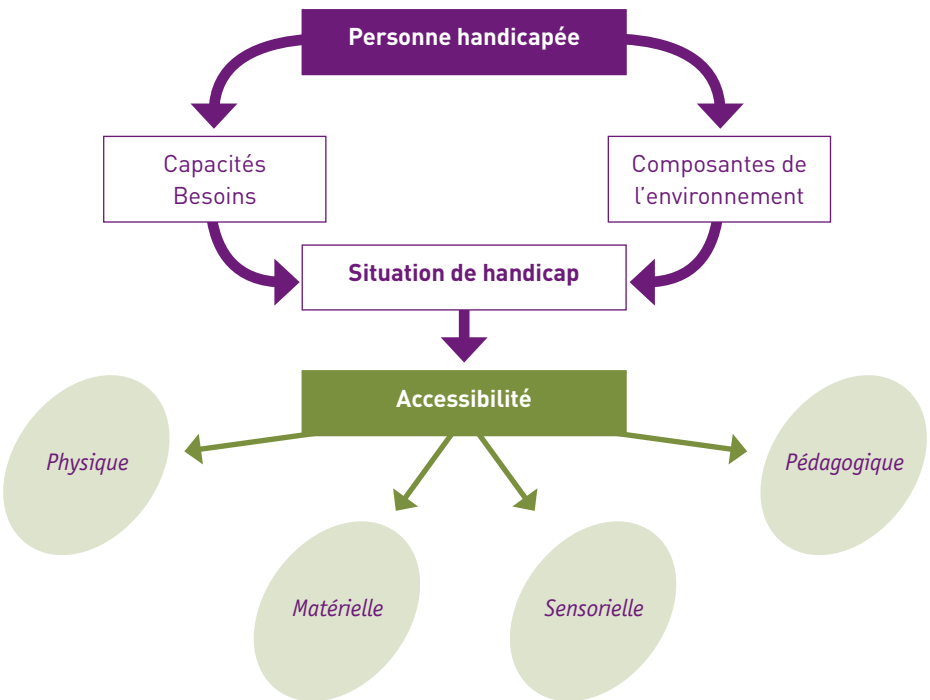
Qu'est-ce que l'accessibilité ?

L'accessibilité, promue par la loi de 2005, c'est rendre possible « l'accès de tout à tous ». Tous les aspects de la vie du citoyen sont concernés : le cadre bâti, les transports, la voirie, l'école, l'entreprise, l'emploi, l'administration, le sport, la culture, les loisirs...

L'accessibilité vise à réduire les discordances entre les capacités et les besoins de la personne, d'une part, et les composantes de son environnement, d'autre part. Cela passe par la mise en œuvre de dispositifs adaptés, en fonction du lieu ou de l'activité. Les possibilités, les compétences, les capacités de la personne sont des facteurs essentiels qui contribuent à déterminer les moyens d'accessibilité qu'il faut mettre en place pour rendre praticable un lieu, un environnement ou une activité.

La loi de 2005 s'adresse à toutes les personnes, quel que soit leur handicap. Les handicaps étant multiples, il y a par conséquent des accessibilités multiples : accessibilité physique, sensorielle, matérielle, pédagogique, dans des contextes variables (formation, emploi, transport, logement, tourisme...).

© Getty Images



La définition de l'accessibilité :

« L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement, d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres. »

→ *Extrait du document « Définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle » – Septembre 2006*

Zoom sur

L'accessibilité et la mobilité réduite

« L'accessibilité ne se limite pas aux situations de handicap. Elle s'adresse également à toute personne qui, à un moment ou à un autre, éprouve une gêne du fait d'une incapacité permanente (handicap sensoriel, moteur ou cognitif...) ou temporaire (grossesse, accident...) ou bien encore de circonstances extérieures (accompagnement d'enfants en bas âge, poussettes...). »
Extrait du document « Définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle » – Septembre 2006

Concernant la mobilité réduite, dans l'un de ses textes législatifs, le Parlement européen en donne la définition suivante :
« Toutes les personnes ayant des difficultés pour utiliser les transports publics, telles que, par exemple, les personnes handicapées, y compris les personnes souffrant de handicaps sensoriel et intellectuel et les personnes en fauteuil roulant, personnes handicapées des membres, personnes de petite taille, personnes âgées, femmes enceintes, personnes ayant un Caddie et personnes avec enfants (y compris enfants en poussette). »

Accessibilité des Établissements Recevant du Public (ERP)

Les organismes de formation sont des ERP et à ce titre, sont soumis à la réglementation spécifique destinée aux ERP, consécutive à la loi de 2005. Celle-ci prévoit qu'à l'horizon 2015, toute personne handicapée puisse accéder, circuler, bénéficier des informations proposées par les ERP qui les accueillent.
Les obligations diffèrent, selon que les bâtiments sont neufs ou anciens.

- **Depuis le 1er janvier 2007, les constructions neuves** d'immeubles d'habitation ou d'ERP doivent permettre à toute personne handicapée d'y accéder et de bénéficier des prestations offertes dans des conditions adaptées. L'**obligation d'accessibilité** porte sur les parties extérieures comme intérieures des établissements et installations. Elle concerne les cheminements extérieurs, le stationnement automobile, l'accès à l'ERP, l'accueil et les dispositifs d'information, les circulations intérieures horizontales et verticales (escaliers et ascenseurs), les portes, portiques et sas, les équipements, le mobilier et les dispositifs de commande, les sanitaires, l'éclairage.
- **Avant le 1er janvier 2015, les ERP existants devront être adaptés ou aménagés**, afin que toute personne handicapée puisse y accéder et bénéficier des prestations offertes dans des conditions adaptées. Le délai est ramené au 1er janvier 2011 pour les préfectures et les universités. Afin de préparer cette mise en accessibilité, les ERP devront réaliser un diagnostic pour évaluer le coût prévisible des travaux à réaliser.

Les dérogations pour les ERP sont exceptionnelles et sont accordées uniquement sur des motifs d'impossibilité technique, de contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural, de disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences.

En cas de non-conformité, des sanctions sont prévues par la loi (fermeture de l'établissement, remboursement des subventions publiques perçues, amende, etc.).

En savoir +

L'accessibilité des ERP

Pour en savoir plus sur les obligations relatives à l'accessibilité des ERP, contacter la mairie (coordonnées sur www.conseil-general.com), la préfecture (coordonnées sur www.interieur.gouv.fr) ou encore la préfecture de police, s'il y en a une sur la commune.

Accessibilité à la formation

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, l'accessibilité fait notamment référence à **l'accès au savoir et à la connaissance**.

Elle se traduit par :

- Le droit de s'inscrire dans l'établissement ou l'organisme de formation de son choix.
- La possibilité d'accéder, autant que possible, à l'ensemble des locaux (cadre bâti) et des matériels nécessaires pour la formation.

Elle implique de :

- Procéder à l'adaptation des cursus, des méthodes et des outils pédagogiques.
- Pouvoir recourir à des aides humaines et techniques pour faciliter l'accès au savoir.
- Mettre aux normes les bâtiments et les équipements.
- Sensibiliser et former les enseignants et les formateurs au handicap.

Voici quelques exemples d'aménagements de locaux, destinés à améliorer l'accessibilité au sens large d'un bâtiment dédié à la formation.

Au profit des personnes déficientes visuelles :

- Mise en place d'un chemin de guidage (marquage au sol par des zones rugueuses, par exemple).
- Signalisation des angles et des changements de direction.
- Signalisation des escaliers, pose de mains courantes.
- Possibilité de consulter en braille les informations essentielles de sécurité ou d'orientation dans l'établissement.
- Étiquetage des portes en braille.
- Mise à disposition d'éclairages spécifiques, en fonction des besoins.

Au profit des personnes déficientes auditives :

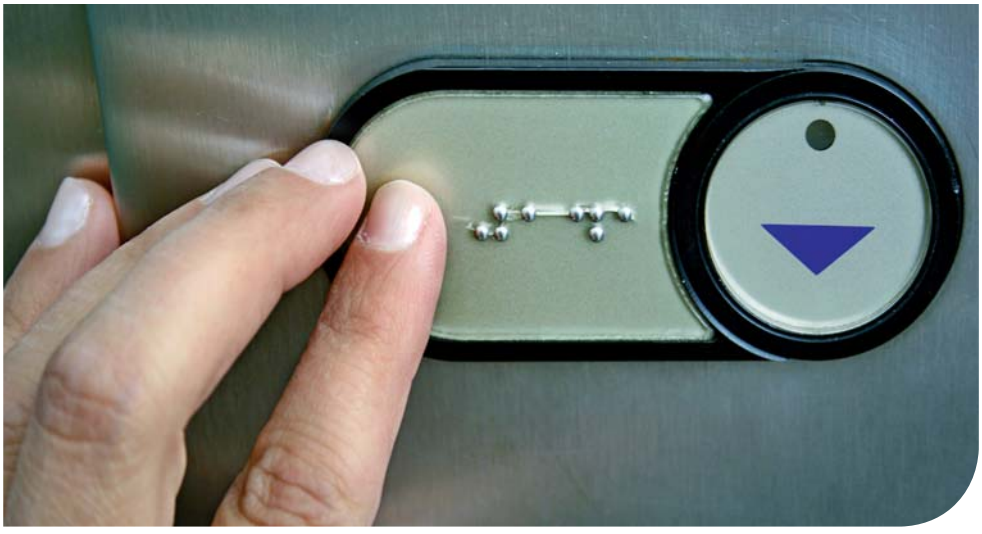
- Installation d'un système d'alarme visuel par feu gyrophare.
- Pose de bornes audio.
- Pose de boucles amplificatrices dans les salles de classe pour optimiser la compréhension des sons par les personnes porteuses de prothèses auditives.

Au profit des personnes déficientes motrices :

- Création de places de stationnement réservées.
- Mise en accessibilité des sanitaires.
- Installation de portes automatiques.
- Pose d'ascenseurs.
- Création de rampes d'accès.
- Mise à disposition de tables réglables en hauteur, inclinables et munies d'une découpe, permettant au stagiaire de s'installer avec son fauteuil.

Plus généralement :

- Installation de poignées sur toute la hauteur des portes facilitant la préhension.
- Aplanissement et lissage des sols (pour éviter les tressautements).



© Fotolia

Zoom sur

La notion d'aménagement raisonnable

L'article 5 de la directive européenne relative à l'égalité de traitement parle d'aménagements raisonnables. Ce qui signifie que l'employeur, par exemple, doit mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures lui imposent une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée, lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existantes dans le cadre de la politique menée en faveur des personnes handicapées, dans l'État membre concerné.

La notion d'aménagement raisonnable est reprise dans les mêmes termes par la loi du 11 février 2005. L'article 323-9-1 du Code du travail, consécutif à cette loi, indique que les aides relatives à la compensation « peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail ».
Le même article souligne, par ailleurs, que le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination.

© Getty Images

Zoom sur

Le handicap, vecteur d'innovations

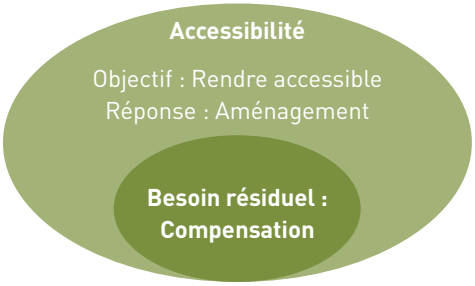
L'ascenseur comme les portes automatiques sont des illustrations d'aménagements destinés d'abord aux personnes handicapées, mais qui profitent à l'ensemble de la collectivité et font désormais partie de la vie quotidienne.

La société, en s'inscrivant dans une démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres. Le handicap est vecteur d'innovations et les personnes handicapées sont donc à l'origine de progrès utiles pour tous.

LA COMPENSATION DU HANDICAP

Le droit à la compensation du handicap

La création du droit à la compensation constitue l'une des avancées majeures de la loi du 11 février 2005.
L'article 114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles, introduit par la loi du 11 février 2005, prévoit que la « personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap, quels que soient l'origine, la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».



Les termes « accessibilité » et « compensation » recouvrent des notions différentes.

Accessibilité	Compensation
■ Contexte de la société dans son ensemble.	■ Contexte déterminé.
■ Dans l'absolu, pour toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap.	■ Cas unique, pour une personne donnée, avec un handicap particulier, dans une situation précise.
■ Sont concernés tous les ERP, même s'ils n'accueillent pas spécifiquement de personnes handicapées.	■ Est concernée la structure qui accueille cette personne et qui lui propose une prestation, pour laquelle une compensation est nécessaire.

L'évaluation du besoin de compensation

Pour être compensée, la situation du handicap d'une personne doit faire l'objet d'une évaluation individuelle prenant en compte :

- Les obstacles de l'environnement, d'un point de vue technique et d'un point de vue humain.
- Les incapacités et les capacités résiduelles de la personne, ses compétences, ses besoins, souhaits et aspirations.
- Les évolutions potentielles (aggravation du handicap, évolution de l'environnement).

La personne handicapée est au centre de l'analyse, dont les résultats permettent de définir les techniques de compensation les plus adaptées.

Compenser le handicap d'un stagiaire handicapé, c'est lui apporter, si cela est nécessaire, des réponses individualisées pour réduire, voire supprimer, les obstacles qu'il rencontre et qui entravent son accès aux locaux, au matériel, à la connaissance et à la communication.

Certaines adaptations relèvent du bon sens ou s'inscrivent dans le cadre d'une pédagogie individualisée, d'autres sont plus complexes et nécessitent alors de faire appel à des intervenants et/ou à des matériels spécifiques.

Les modalités de compensation

Diverses modalités sont utilisées pour compenser les situations de handicap :

- **Les aides techniques**

  Produit, instrument, équipement, système technique, disponible sur le marché ou fabriqué spécialement, utilisé par une personne handicapée pour prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap.
  Par exemple : matériel braille, chariot élévateur...

- **Les adaptations de l'existant**

  Par exemple, tables adaptées, automatisation d'un système de commandes.

- **Les solutions organisationnelles**

  Mise en place d'une nouvelle organisation de formation ou de travail, pour réduire ou supprimer, par exemple, les tâches contraignantes pour la personne handicapée.

- **Les aides humaines spécifiques**

  Elles sont mises en œuvre par des intervenants, dont les compétences spécifiques permettent la compensation des situations de handicap des personnes handicapées.

Les techniques de compensation

Les techniques de compensation peuvent être :

- **À caractère récurrent,** notamment en raison de la lourdeur du handicap (par exemple, recours à un auxiliaire professionnel).
- **Spécifiques à un handicap** (instructeur de locomotion pour une personne non voyante, interprète Langue des Signes Française - LSF - pour une personne sourde...).
- **Destinées à permettre l'autonomie** des personnes, en construisant avec elles les stratégies adaptées (instructeur de locomotion).
- **Utilisées à titre occasionnel**, lorsque nécessaires, sans être obligatoirement spécifiques au contexte de handicap (intervention d'un référent, nomination d'un tuteur...).

© Getty Images

Quelques techniques de compensation possibles en situation de formation, selon le besoin et la nature de la déficience

Accessibilité physique (accès aux lieux de formation, aux postes de formation)	Déficience motrice	Adaptations techniques
	Déficience auditive	Sources sonores modifiées en sources visuelles
	Déficience du psychisme	Adaptations réduisant la charge mentale
	Déficience visuelle	Apprentissage de la locomotion
Accessibilité à la connaissance, aux savoirs et aux savoir-faire	Déficience auditive	Adaptations pédagogiques, nouvelles technologies, aides humaines
Accessibilité à la communication et à l'environnement relationnel	Déficience visuelle	Matériels dédiés, nouvelles technologies
	Déficience auditive	Sensibilisation de l'environnement

Illustrations de techniques de compensation, par type de déficience

Les tableaux suivants illustrent, dans un contexte de formation, les techniques de compensation possibles, en fonction des problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap.

Les déficiences, les incapacités ou capacités réduites qui en découlent, sont présentées dans l'onglet « Découvrir le handicap ».

DÉFICIENCE AUDITIVE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information :	
■ Accès à la langue ou maîtrise linguistique	→ Sensibilisation pour une implication pédagogique des formateurs et des autres stagiaires → Intervention d'aides humaines : ▸ Interfaces et interprètes ▸ Preneurs de notes ▸ Soutiens pédagogiques ▸ Tuteurs
L'accessibilité à la communication :	
■ Échanges, consignes ■ Audition de messages oraux	→ Supports écrits → Vidéo/projecteurs → Nouvelles technologies
L'accessibilité à la relation à autrui :	
■ Environnement relationnel	→ Implication des formateurs et des élèves par l'information et la sensibilisation → Intervenants externes : ▸ Interfaces de communication ▸ Interprètes en LSF

Rééducation, compensation :

Plusieurs techniques existent :

- La rééducation de la parole par l'orthophonie corrige la plupart des troubles du langage liés à la déficience auditive.
- L'appareillage améliore, sans compenser totalement, le déficit d'audition.
- L'apprentissage de la lecture sur les lèvres (lecture labiale) peut compléter l'accès à l'information.
- Les aides à la communication permettent également de pallier le déficit de communication et de compréhension des messages oraux ou écrits (interfaces de communication, interprètes en LSF, codeurs Langage Parlé Complété - LPC...).

DÉFICIENCE VISUELLE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information :	
■ Lecture, écriture	Aides techniques spécifiques : → Interfaces (téléagrandisseur, plage braille, synthèse vocale)
L'accessibilité physique :	
■ Accès aux lieux de formation	→ Apprentissage des techniques de déplacement par un instructeur de locomotion
■ Accès aux locaux et aux salles de formation	→ Adaptation de l'environnement : mise en place de repères sonores ou tactiles, podo-tactiles
■ Protection de la vue	→ Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière

Rééducation, compensation :

L'optimisation des capacités résiduelles constitue le passage obligé de l'insertion ou de la réinsertion.

Pour aider les déficients visuels, tout un ensemble de techniques est mis à leur disposition :

- La valorisation des capacités visuelles en « basse vision ».
- Les Aides à la Vie Journalière (AVJ) ou l'autonomie dans les gestes courants de la vie quotidienne (conseils et solutions pratiques qui donnent des repères).
- L'aménagement de l'environnement (éclairage, agencement du mobilier…).
- Les systèmes d'optique (loupes).
- Les aides à la mobilité (cannes blanches, chiens guides…).

DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir :	
■ À la connaissance de l'environnement socioprofessionnel ■ Aux savoir-faire professionnels	→ Adaptation de la formation : ▸ Pédagogie adaptée ▸ Supports simplifiés ▸ Repères et codage de l'information → Allongement du cursus → Désignation de tuteurs
L'accessibilité à la relation à autrui :	
■ Environnement relationnel de travail	→ Sensibilisation de l'environnement par un opérateur spécialisé (pédagogue, éducateur spécialisé)

Rééducation, compensation

Pour les personnes déficientes intellectuelles, la compensation spécifique de leur déficience passe par :

- Un accompagnement humain.
- Une organisation adaptée de l'environnement (utilisation de pictogrammes par exemple).

DÉFICIENCE PSYCHIQUE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité à la relation à autrui :	
■ Troubles du comportement : instabilité dans les relations avec l'environnement de formation par suite, notamment, de crises imprévisibles	→ Sensibilisation de l'environnement → Appel à des intervenants externes (psychologues spécialisés, chargés d'insertion spécialisés, services hospitaliers)
L'accessibilité physique :	
■ Dysfonctionnement de l'état de veille entraînant une gestion difficile de la charge mentale imposée par l'organisation, mais aussi par d'éventuels événements insolites ■ Poids sur : ▸ Les émotions ▸ La conscience…	→ Réorganisation de la formation : ▸ Allègement du contenu ▸ Allègement des horaires ▸ Désignation d'un référent… → Repérage des dysfonctionnements éventuels pour anticipation des crises
Rééducation, compensation Les parcours des personnes sont « heurtés », variables dans le temps, et fonction de chaque individu. Il n'y a pas un commencement et une fin délimitables à l'avance. Du fait de l'évolution non linéaire de la maladie, une réponse rapide à la demande semble être un facteur décisif de réussite du parcours d'insertion ou du maintien dans l'emploi. La stabilisation de la maladie constitue une condition essentielle pour entrer dans un processus d'insertion, mais ne signifie pas que les troubles psychiques sont guéris. La stabilisation n'est pas définitivement acquise dans tous les cas.	

DÉFICIENCE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE INVALIDANTE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique :	
■ Fatigabilité, surcharge physique	→ Adaptation de la formation : ▸ Allègement d'horaires ▸ Phases de repos
■ Soins médicaux	→ Intervenants externes / Aides humaines : ▸ Auxiliaires de vie ▸ Auxiliaires professionnels ▸ Services hospitaliers
Rééducation, compensation Elles dépendent étroitement de la nature et de l'ampleur de la déficience.	

DÉFICIENCE MOTRICE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique :	
■ Accès aux lieux de formation ■ Accès à l'intérieur des locaux de formation	→ Aides à la mobilité → Adaptation de l'environnement → Adaptation de la formation → Auxiliaires professionnels
■ Soins médicaux	→ Auxiliaires de vie → Intervenants externes
L'accessibilité à la communication :	
■ Troubles de la parole	→ Auxiliaires professionnels → Nouvelles technologies

Rééducation, compensation :

Elles visent à entretenir et à récupérer les capacités de la personne et à la réadapter à son environnement, pour lui permettre l'autonomisation, en vue de sa réinsertion familiale ou professionnelle.

Elles mobilisent un plateau technique constitué d'une équipe pluridisciplinaire, coordonnée par le médecin de rééducation :

- Le kinésithérapeute (coordination des préhensions, marche…).
- L'ergothérapeute (réapprentissage des gestes avec ou sans aide technique ou appareillage).
- L'orthoprothésiste (petits et grands appareillages à titre provisoire ou définitif).
- L'orthophoniste (troubles du langage).
- Le psychomotricien.
- L'assistant social.

Tous ces efforts ne peuvent aboutir qu'avec la démarche active de la personne.

Sommaire

Comprendre
l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi réaffirmée 24-26
L'obligation d'emploi dans le secteur privé 24
L'obligation d'emploi dans la Fonction publique..... 26

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi 27-28
Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ? 27
Quels sont les avantages à être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?..... 27

Les modalités de reconnaissance administrative du handicap 29-32
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la CDAPH..... 29
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la Sécurité sociale 31

La loi de 2005, sur le plan de l'insertion professionnelle, donne la priorité à l'emploi sur le marché du travail, en misant sur l'incitation des employeurs. Elle réaffirme le principe de l'obligation d'emploi, institué en 1987. Elle renforce les pénalités financières en cas de non-respect de cette obligation. Les employeurs publics sont également concernés.

L'OBLIGATION D'EMPLOI RÉAFFIRMÉE

Depuis la loi du 10 juillet 1987, **les établissements privés et les établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.**

L'obligation d'emploi dans le secteur privé

En cas de non-respect, total ou partiel, de l'obligation d'emploi, l'établissement doit verser à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) une contribution annuelle, dont le montant dépend du nombre de bénéficiaires de la loi manquant dans ses effectifs. Le coût pour chaque bénéficiaire manquant est fonction de l'effectif total de l'entreprise.

La loi du 11 février 2005 a réaffirmé l'obligation d'emploi et renforcé le montant de la contribution financière à verser à l'Agefiph en cas de non-respect.

Taille de l'entreprise	Montant annuel imputable par unité bénéficiaire manquante
De 20 à 199 salariés	400 fois le SMIC horaire
De 200 à 749 salariés	500 fois le SMIC horaire
750 salariés et plus	600 fois le SMIC horaire
À partir de 2010, quelle que soit la taille de l'entreprise, si l'établissement n'a engagé aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à 3 ans.	**1 500 fois le SMIC horaire**

© Getty Images

À retenir

- Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi et donc au versement de la contribution à l'Agefiph. En revanche, elles peuvent bénéficier de l'ensemble des aides de l'Agefiph, pour toute action en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : recrutement, formation, opération de maintien dans l'emploi, etc.
- Un établissement qui entre dans le champ d'application de l'obligation d'emploi des personnes handicapées dispose d'un délai de 3 ans après sa création, suite à l'accroissement de son effectif au-delà de 20 salariés, pour se mettre en conformité avec la loi. Pendant ces 3 ans, il est tenu de mentionner dans la déclaration son effectif d'assujettissement. Il indiquera les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi passé ce délai.
- Les salariés en contrat d'apprentissage et ceux en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise. En revanche, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ils entrent dans le calcul des effectifs de personnes handicapées employées, selon les conditions habituelles de ce calcul. Des coefficients de minoration de la contribution sont prévus pour les entreprises qui recrutent des travailleurs handicapés âgés de moins de 26 ans.

L'Agefiph utilise les contributions financières pour mettre en œuvre des actions et financer des aides destinées à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.

Les moyens à la disposition des entreprises

Le cadre légal impose des contraintes fortes aux entreprises. Quels sont les moyens à leur disposition pour se mettre en conformité avec la loi ?

Chaque année, pour s'acquitter de leur obligation légale, les entreprises disposent de **cinq leviers**, qui peuvent se compléter :

❶ **Embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés handicapés**, c'est-à-dire des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Selon le nouvel article L. 5212-14 du Code du travail, issu de l'article 27 de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active (RSA) et réformant les politiques d'insertion, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature de son contrat de travail, dans la limite d'une unité.

Le salarié dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est décompté dans la limite d'une unité, comme s'il avait été employé à temps complet.

Le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est pris en compte pour une demi-unité. Chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

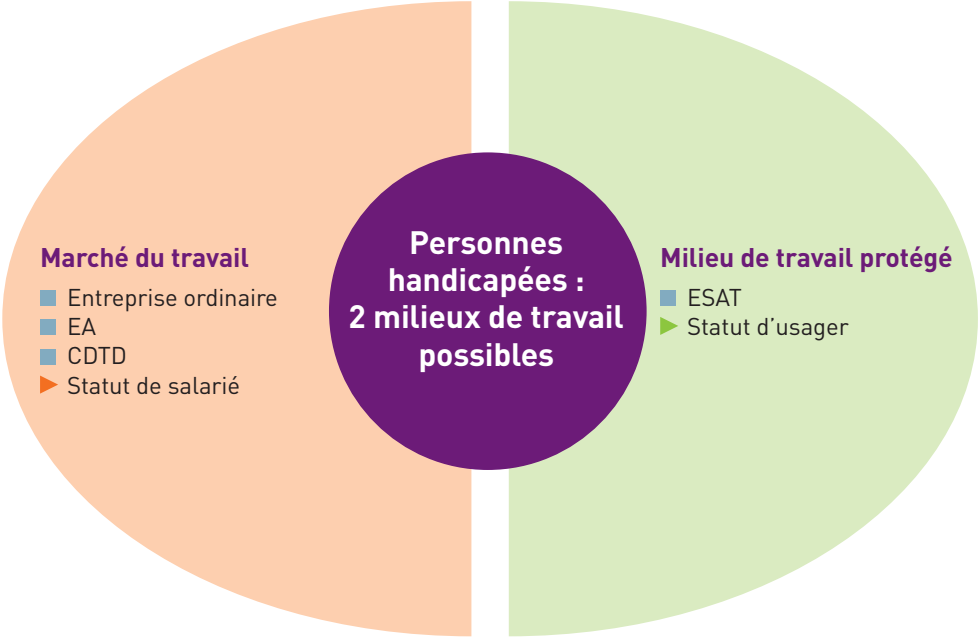
❷ **Accueillir des stagiaires handicapés en formation dans le cadre d'un stage.** Le nouvel article L. 5212-7 du Code du travail, issu de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion, élargit les catégories de stages permettant de satisfaire partiellement à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif de salariés.

La durée du stage doit désormais être supérieure ou égale à 40 heures pour être comptabilisée.

En savoir +

Il est conseillé aux acteurs de l'insertion professionnelle de se tenir régulièrement informés de l'actualité juridique, afin de suivre les changements législatifs impactant leur activité.

❸ **Conclure des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés** auprès d'Entreprises Adaptées (EA), de Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi.



4 Signer un accord de branche professionnelle, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées, agréé par l'État.

La conclusion d'un accord relatif à l'emploi des personnes handicapées permet à l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord.

Cet accord comporte obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins deux des actions suivantes :

- Un plan d'insertion et de formation.
- Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.
- Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Pendant la durée de l'accord, l'entreprise ne peut plus bénéficier des aides Agefiph, sauf pour les actions non prises en compte dans le cadre de l'accord.

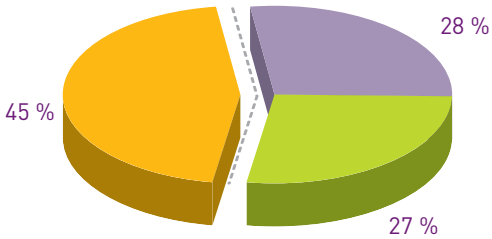
5 Verser une contribution financière à l'Agefiph, pour chaque bénéficiaire qui aurait dû être embauché.

Le législateur a souhaité encourager les entreprises à construire de véritables projets d'insertion, plutôt que de se limiter au quota légal. Pourtant, en 2007, 27 % des entreprises ont encore un quota nul et 28 % un quota compris entre 0 et 6 %.

© Getty Images

La réponse des établissements privés à l'obligation d'emploi

58 100 établissements, soit **55 %**, contribuent à l'Agefiph (quota inférieur à 6 %)



- **47 900** établissements, soit **45 %**, ont un quota supérieur ou égal à 6 % ou ont signé un accord agréé
- **29 200** établissements, soit **28 %**, ont un quota compris entre 0 et 6 %
- **28 900** établissements, **soit 27 %**, ont un quota égal à 0 (ni salarié handicapé, ni sous-traitance)

Source : Agefiph, rapport d'activité 2007

→ *Plus d'informations sur l'obligation d'emploi : www.agefiph.fr www.travail-solidarite.gouv.fr*

L'obligation d'emploi dans la Fonction publique

La loi de 2005 a impacté le fonctionnement de la Fonction publique en matière de handicap.

Plusieurs changements sont intervenus, pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés :

- Modernisation du recrutement par contrat.
- Recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours.
- Droit à l'aménagement du poste de travail.
- Création d'un temps partiel de droit.
- Priorité pour les mutations, les détachements et les mises à disposition.
- Conditions particulières de départ en retraite.

La loi de 2005 a créé le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ce fonds, à l'instar de l'Agefiph, est alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Il est fonctionnel depuis le 1er janvier 2006.

→ *Plus d'informations : www.fiphfp.fr cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».*

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Lorsqu'une personne handicapée obtient une reconnaissance administrative de son handicap, elle entre dans le champ de la loi du 11 février 2005 et devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Elle peut avoir accès à différents dispositifs d'accompagnement, de soutien et à des aides financières, techniques et humaines. Ces aides viennent s'ajouter aux outils de droit commun existants.

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les suivantes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et ceux reconnus par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), jusqu'à expiration de leur Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Les titulaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale (ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou encore au titre des dispositions régissant les agents publics), à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dont l'Incapacité Partielle Permanente (IPP) est au moins égale à 10 %, et qui sont titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

Autres bénéficiaires, faiblement représentés :

- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les conjoints survivants titulaires d'une pension au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, les conjoints d'invalides, les orphelins de guerre, sous certaines conditions.
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.
- Les victimes civiles d'actes de terrorisme.

Quels sont les avantages à être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?

Les principales plus-values afférentes au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sont les suivantes :

- L'orientation professionnelle, vers le marché du travail comprenant les entreprises adaptées, ou vers le milieu protégé (ESAT).
- L'orientation vers une formation en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).
- Le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi *(cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés »)*.
- Le bénéfice de l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et du secteur public.
- L'accès à la Fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.
- Une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.
- La possibilité de recourir aux aides de l'Agefiph *(cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… »)*.
- La possibilité de voir son handicap pris en compte par son entreprise.
- En cas de licenciement économique, le doublement de la durée du préavis légal. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de porter à plus de 3 mois la durée du préavis (article L323-7 du Code du travail).

© Anne-Marie Louvet

© Zacot

Zoom sur

L'orientation professionnelle par la CDAPH

La présence des acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) et des Cap emploi au sein de l'équipe pluridisciplinaire de la CDAPH vise à renforcer l'évaluation et l'orientation professionnelle des personnes handicapées.

À l'issue de la décision d'orientation professionnelle prise par la CDAPH, il appartient au SPE et à ses partenaires, dont les Cap emploi, de prendre le relais. Ils accompagnent vers l'emploi les personnes handicapées orientées vers le marché du travail, quels que soient leur handicap et leur distance à l'emploi. Pôle emploi peut, dans le cadre de la cotraitance du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), confier la mise en œuvre de l'accompagnement vers l'emploi à un Cap emploi. Exceptionnellement la CDAPH peut, si elle l'estime nécessaire au regard du handicap et de la situation de la personne, proposer directement un accueil par Cap emploi. Par ailleurs, les personnes handicapées non inscrites à Pôle emploi, et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, peuvent être accueillies directement par les Cap emploi.

Le réseau local Pôle emploi et les Cap emploi doivent proposer aux personnes handicapées un parcours professionnel et un accompagnement adaptés à leurs besoins, conformément à leurs offres de service et en fonction de leur complémentarité.

→ *Plus d'informations : Circulaire de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) n°2007-01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés.*

Zoom sur

Les CRP

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) permettent à des travailleurs handicapés en situation de reconversion professionnelle (suite à une inaptitude, notamment) d'accéder à une formation qualifiante dans un environnement médico-social adapté. Les frais de séjour sont pris en charge par les Caisses d'assurance maladie et les bénéficiaires sont rémunérés, selon leur statut, par l'assurance chômage ou par l'État et les Conseils régionaux. La couverture géographique est nationale et de nombreux secteurs d'activité sont couverts. L'orientation sur un CRP est assurée par la CDAPH.

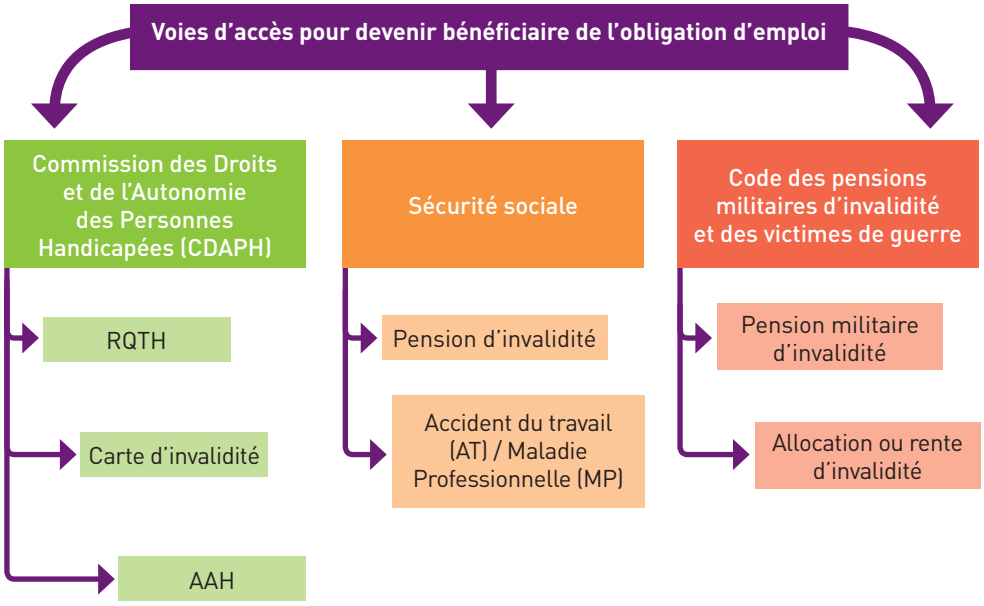
→ *Cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».*

À retenir

Depuis la loi de 2005, les Centres d'Aide par le Travail (CAT) sont devenus des ESAT et les Ateliers Protégés (AP) des entreprises adaptées.

LES MODALITÉS DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP

Les principales catégories de bénéficiaires ont des modes d'entrée différents dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005. Les organismes compétents en la matière sont essentiellement la CDAPH et les organismes de Sécurité sociale.



Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la CDAPH

La CDAPH (ex. COTOREP et Commission Départementale de l'Éducation Spéciale - CDES) **décide de l'accès au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de trois types de décisions. Une même personne peut demander à bénéficier des trois types de reconnaissance :**

- La RQTH.
- L'AAH.
- La carte d'invalidité.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre d'une RQTH

La CDAPH statue sur la demande de reconnaissance du handicap, avec comme clé de lecture la nature du handicap et sa compatibilité avec l'emploi exercé ou la formation initiale du demandeur.

La reconnaissance administrative du handicap est possible, dans la mesure où le handicap entraîne une difficulté, voire une impossibilité pour la personne, d'accéder à un poste ou d'exercer un métier donné (suite à un accident, à une maladie...). Faire reconnaître son handicap, c'est alors se donner la possibilité d'accéder plus facilement à des solutions de compensation (formation, aides techniques, humaines...).

La CDAPH, statuant sur une demande de RQTH, peut rendre trois types de décisions :

- L'attribution de cette reconnaissance.
- Le refus de cette reconnaissance au motif d'une aptitude normale au travail.
- Le refus de cette reconnaissance au motif d'une inaptitude totale au travail.

À retenir

- La RQTH n'entraîne pas l'attribution d'une allocation.
- La RQTH n'entraîne pas un droit d'accès à toutes les prestations sociales ou à toutes les facilités aménagées pour les personnes handicapées (par exemple : à l'attribution de l'AAH ou à l'obtention de la carte d'invalidité), chacune pouvant être soumise à des critères d'évaluation du handicap spécifiques.
- La RQTH peut permettre à une personne handicapée, entrée sur un stage de formation professionnelle rémunéré par l'État, une Région ou l'Agefiph par dérogation, de bénéficier d'une rémunération versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) déterminée à partir de son salaire antérieur (article L.6341-7 du Code du travail).

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre d'une AAH

L'AAH vise à assurer un revenu d'existence versé par l'État aux personnes handicapées, pour faire face aux dépenses de la vie courante. Elle est attribuée sous conditions (taux d'incapacité, résidence, âge et ressources).

L'AAH concerne les personnes dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ou compris entre 50 et 79 % et qui, compte tenu de leur handicap, peuvent difficilement obtenir un emploi.

Les ressources du demandeur ne doivent pas dépasser un plafond annuel. L'AAH est une allocation différentielle, ce qui signifie que les personnes n'ayant pas de ressources perçoivent le montant maximal de l'AAH, les autres touchant un montant variable calculé en fonction de leurs ressources. Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail reçoivent la différence entre le montant maximal de l'AAH et celui de leur pension ou rente.

La durée d'attribution est limitée (de un an à 5 ans) mais renouvelable.

La CDAPH statue sur l'ouverture des droits à l'AAH et sur les conditions médicales (fixation du taux d'incapacité). La Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou la Mutualité Sociale Agricole (MSA) vérifient les conditions administratives (résidence, âge et ressources) et se chargent du paiement.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre d'une carte d'invalidité

La carte d'invalidité vise à prouver l'état de la personne handicapée et ouvre droit à un certain nombre d'avantages (avantages fiscaux, priorité d'accès aux places assises, priorité dans les files d'attente, réductions tarifaires…). Elle peut comporter une mention « besoin d'accompagnement » ou une mention « cécité ».

Elle peut être attribuée par la CDAPH :

- **Aux personnes dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 80 %.**
- **Aux personnes relevant de la 3e catégorie de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale.**

La carte d'invalidité est attribuée sans condition d'âge ou de ressources et n'entraîne jamais le versement automatique d'une allocation ou pension. La carte d'invalidité est délivrée à titre définitif ou pour une durée déterminée (entre un an minimum et 10 ans maximum).

Les différentes attributions de la CDAPH sont présentées dans l'onglet « *Identifier les principaux acteurs spécialisés* ».

Zoom sur

Le dépôt d'une demande de RQTH, d'AAH ou de carte d'invalidité

Ces trois demandes sont déposées au moyen du formulaire Cerfa n° 13788*01 auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département de résidence de la personne handicapée.

→ *Plus d'informations sur les titres de bénéficiaires accordés par la CDAPH :*
www.caf.fr
www.service-public.fr
www.handroit.com

À retenir

- Aucune demande ne peut être faite sans l'accord de la personne concernée ou de son représentant légal.
- Les décisions prises par les CDAPH sont valables sur l'ensemble du territoire national.
- Les décisions prises antérieurement par les COTOREP restent valables jusqu'à leur terme prévu.
- Le renouvellement n'est pas automatique : il appartient aux bénéficiaires de faire leur demande de renouvellement d'orientation ou de prestation.
- Les décisions ne s'imposent pas aux intéressés : toute personne est libre de faire valoir ou non son statut, son droit à des prestations.
- Pour ne pas risquer d'allonger les délais de traitement des dossiers, il est préférable que les personnes handicapées demandent uniquement ce qui correspond à leur besoin (RQTH, orientation professionnelle, formation professionnelle).

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la Sécurité sociale

La Sécurité sociale couvre l'ensemble des régimes légaux de protection sociale qui garantissent les personnes contre tout ou partie des risques, notamment ceux susceptibles de diminuer leur capacité de travail : maladie, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle.

La gestion de ces risques relève des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) ou de la MSA :

- Le service médical apprécie le taux d'incapacité.
- Le service social intervient dans le processus de reclassement professionnel.

La Sécurité sociale ouvre l'accès au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de deux types de décisions :

- L'attribution de la pension d'invalidité.
- L'attribution de la rente accident du travail (AT) / maladie professionnelle (MP).

Bénéficiaire au titre de la pension d'invalidité

Dans certains cas, un arrêt de travail peut donner lieu au versement d'une pension d'invalidité.

Cette prestation vise à compenser la perte de rémunération résultant de la réduction de la capacité de travail due à une maladie non professionnelle, à un accident non professionnel ou à l'usure prématurée de l'organisme.

La pension d'invalidité n'est jamais versée directement après l'accident ou la maladie. L'assuré peut lui-même déposer sa demande d'assurance invalidité à sa Caisse d'assurance maladie dans les 12 mois qui suivent, soit :

- La consolidation de la blessure.
- La constatation médicale de l'invalidité.
- La stabilité de l'état de l'assuré reconnue par la caisse.
- La fin des versements de l'indemnité en espèces.

L'attribution de la pension d'invalidité est décidée par la Sécurité sociale, après évaluation du taux d'invalidité, et dès lors que les différentes conditions administratives sont satisfaites.

Pour se voir accorder le droit à la pension d'invalidité, l'assuré doit avoir perdu au moins les 2/3 de ses capacités de travail ou de gain (soit 66 %). La pension est ensuite calculée selon plusieurs critères, dont le revenu et le degré de handicap. Son montant est calculé sur la base du salaire annuel moyen correspondant aux 10 meilleures années travaillées, dans la limite d'un plafond. La pension d'invalidité ouvre droit à une prise en charge totale des dépenses de santé.

En cas d'activité salariée, la pension est réduite ou suspendue lorsque la pension plus le salaire dépassent, pendant deux trimestres consécutifs, le salaire trimestriel moyen de l'année qui a précédé l'arrêt de travail.

© Fotolia

Les personnes invalides sont classées en trois catégories :

- **Première catégorie :** la personne est capable d'exercer une activité professionnelle au tiers de ses capacités antérieures. Sa pension d'invalidité correspond à 30 % de son salaire annuel moyen.
- **Deuxième catégorie :** la personne n'est plus capable d'exercer une activité professionnelle. Sa pension d'invalidité correspond à 50 % de son salaire annuel moyen.
- **Troisième catégorie :** la personne est incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque et se trouve dans l'obligation de recourir aux services d'un tiers pour les actes ordinaires de la vie. Sa pension correspond à 50 % de son salaire annuel moyen. Elle est majorée afin de prendre en compte le coût de la tierce personne (montant fixé réglementairement).

Zoom sur

Travailler avec une pension d'invalidité, c'est possible !

L'attribution d'une pension d'invalidité, quelle que soit sa catégorie, n'interdit pas à la personne invalide de travailler. Cependant, le montant de la pension est réduit si l'assuré bénéficie, sous forme de pension et de salaires cumulés, de ressources supérieures au salaire moyen qu'il percevait avant son invalidité.

Bénéficiaire au titre de la rente AT/MP (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)

Le service médical de la Sécurité sociale intervient dans deux cas de figure :

- **Accident du travail**, si celui-ci est intervenu :
  - Par le fait ou à l'occasion du travail.
  - Ou pendant le trajet d'aller ou de retour entre le lieu de travail et la résidence principale (ou entre le lieu de travail et l'endroit où le salarié prend habituellement ses repas).
- **Maladie professionnelle**, c'est-à-dire une maladie qui figure parmi les affections inscrites au tableau des maladies professionnelles *(cf. le Code de la Sécurité sociale)*.

À l'issue de la période de soins consécutive à l'accident ou à la maladie professionnelle, l'assuré peut rester atteint de lésions entraînant un état d'incapacité permanente, partielle ou totale.

Lorsque l'état de santé de la victime est consolidé, le médecin-conseil statue sur le taux d'incapacité. L'attribution de la rente intervient si le médecin-conseil évalue alors un taux d'IPP égal ou supérieur à 10 %.

La CPAM verse alors :

- Soit une **indemnité forfaitaire** sous forme de capital, versée en une seule fois, si le taux d'incapacité est inférieur à 10 % (son montant varie en fonction du taux d'incapacité).
- Soit une **rente**, si le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 10 %. La rente est égale au salaire mensuel multiplié par le taux d'incapacité (taux multiplié par 2 si le taux d'incapacité est supérieur à 50 %, divisé par 2 si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %). Une majoration pour tierce personne peut s'ajouter à la rente. La rente d'incapacité permanente est versée chaque trimestre, lorsque le taux d'incapacité est compris entre 10 et 50 % et chaque mois lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 50 %.

À retenir

Une invalidité qui résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail relève de la rente d'accident du travail.

→ *Plus d'informations sur la pension d'invalidité et la rente AT/MP :*
www.ameli.fr
www.fnath.org
www.handroit.com
www.service-public.fr

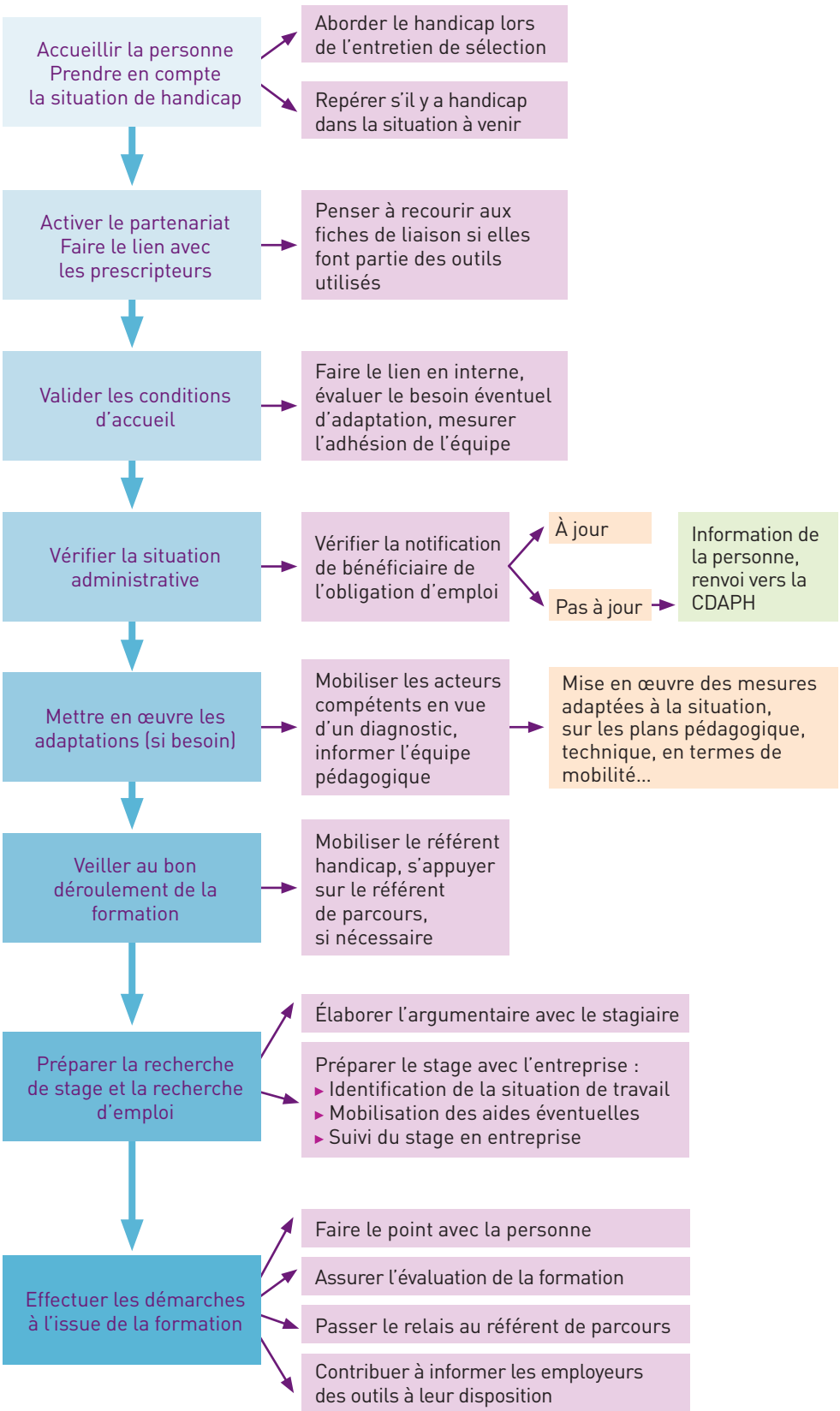
Sommaire

FORMER
une personne handicapée

L'entrée en formation 35-42
Activer le partenariat 35
Prendre en compte le handicap 37
Les étapes clés de l'entrée en formation 41

Favoriser le déroulement de la formation 43-53
Mettre en œuvre les adaptations nécessaires 43
Accompagner le stagiaire dans sa recherche de stage, puis d'emploi 49
Conclure la formation 50

Accompagner un stagiaire handicapé en formation



Les professionnels de la formation, quel que soit leur rôle au sein de leur organisme, sont amenés à accueillir, former et accompagner des personnes en situation de handicap, jeunes comme adultes, demandeurs d'emploi comme salariés.

Comment gérer la situation de handicap ? Quelles sont les conséquences d'un point de vue administratif et pédagogique ? Quelles relations entretenir avec les partenaires spécialisés ?

Cet onglet vise à apporter des réponses pratiques pour faciliter l'accompagnement d'une personne handicapée en formation.

L'ENTRÉE EN FORMATION

Activer le partenariat

La personne handicapée qui pousse la porte d'un organisme de formation se situe, comme tous les autres stagiaires ou apprentis, dans un parcours d'insertion professionnelle. Il est souhaitable de balayer le parcours de la personne, d'en savoir plus sur les étapes qu'elle a parcourues, sur les interlocuteurs qu'elle a rencontrés et sur ses besoins actuels.

Le premier entretien, comme le dossier de candidature, apporte des pistes et des réponses. Il est indispensable d'évoquer avec la personne les questions en suspens. L'organisme de formation est en droit de se poser des questions et de vérifier certains points de vigilance. Dans certains cas, en accord avec la personne, contacter les structures en lien avec elle, ou son employeur si elle est salariée, s'avère utile.

Lorsque la personne est orientée vers l'organisme de formation et qu'une fiche de liaison existe, celle-ci apporte des éléments significatifs. Elle permet de connaître le nom et les coordonnées du référent de parcours. Si la personne s'est présentée spontanément, elle connaît la plupart du temps le nom et les coordonnées de son référent de parcours (conseiller au sein d'un Cap emploi, du réseau local Pôle emploi, d'une mission locale...). Lorsqu'elle est en situation de maintien dans l'emploi, l'interlocuteur privilégié est souvent le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth).

→ *Cf. onglet « Connaître les principaux acteurs spécialisés ».*

En dehors du référent de parcours, de nombreux acteurs de l'insertion, de droit commun ou spécifiques, sont susceptibles d'être déjà intervenus dans le parcours vers l'emploi de la personne accueillie. Il peut s'agir de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), de centres de bilan, organismes de formation de droit commun ou spécialisés comme les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), Sameth, missions locales, Centre d'Information et d'Orientation (CIO), Service d'Orientation Professionnelle (SOP) de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), associations locales...

La personne ou son référent peuvent en informer l'organisme de formation, dans la mesure où cela peut avoir un lien avec la formation.

À retenir

- Créer et entretenir de bonnes conditions d'apprentissage pour toute personne handicapée, quelle que soit la nature de son handicap, c'est l'affaire de tous. L'équipe doit être fédérée et travailler en cohésion.
- S'il y a un référent handicap au sein de l'organisme, il ne peut être l'unique interlocuteur des stagiaires handicapés. Le centre doit viser à autonomiser et à responsabiliser les personnes handicapées accueillies.
- Même en présence d'une fiche de liaison, il est utile, pour l'organisme de formation, de prendre contact avec le prescripteur. Cette initiative permet d'obtenir des informations complémentaires sur le parcours de la personne, ses attentes vis-à-vis de la formation, ses besoins au regard de sa situation de handicap...
- À l'issue de l'entretien de sélection, il est souhaitable d'informer le prescripteur de la suite donnée à la candidature de la personne handicapée. Si celle-ci n'a pas été retenue, le prescripteur aura des éclairages pour repositionner la personne. Si la personne est sélectionnée et si l'organisme de formation a identifié un référent handicap, il est pertinent d'en indiquer le nom au prescripteur, pour la suite du parcours de formation.
- Ces contacts favorisent la connaissance mutuelle des acteurs et facilitent un partenariat de qualité et de confiance.

Faire le lien avec le référent de parcours : des intérêts multiples

- **Lors de la présélection,** la prise de contact avec le référent de parcours permet de situer le projet de la personne dans son parcours. Le référent de parcours peut être consulté pour déterminer, si nécessaire, les actions à mettre en place en vue de faciliter le parcours de formation (aménagements divers, aides financières…).
- **Au cours de la formation,** en cas de difficulté, son intervention pourra contribuer à trouver des solutions. Il pourra aussi servir de médiateur, le cas échéant, entre le stagiaire et l'organisme de formation.
- **Lors de la recherche de stage en entreprise**, le référent de parcours pourra être mobilisé si son intervention s'avère utile (sensibilisation de l'entreprise à un handicap spécifique, réflexion éventuelle sur l'adaptation de l'environnement de travail…).
- **À l'issue de la formation,** il est souhaitable de convier le référent de parcours à la restitution de fin d'action, si elle a lieu. Une fiche de liaison peut lui être adressée. Les informations communiquées permettent au référent de mieux connaître la personne à accompagner et de mettre en place les étapes suivantes vers l'emploi, en fonction des résultats de la formation.

Les contacts entre le référent de parcours et l'organisme de formation favorisent la connaissance mutuelle et facilite la démarche de prescription.

Zoom sur

Le rôle du référent de parcours

Le référent est, par exemple, conseiller au sein d'un Cap emploi, du réseau local Pôle emploi ou d'une mission locale. Il accompagne la personne et favorise son accès à l'emploi. Dans le cadre d'un suivi individualisé, il est garant de la cohérence du parcours d'insertion et de sa compatibilité avec le handicap de la personne. Il assure la transition entre les différentes étapes du parcours au cours duquel la personne met en place son projet professionnel ; il contribue ainsi à maintenir la motivation de la personne, en vue de l'objectif fixé.

Il peut être mobilisé, en appui, tout au long du parcours de formation d'une personne handicapée.

© Getty Images

Prendre en compte le handicap

Parler du handicap avec la personne concernée représente souvent une démarche clé pour un parcours de formation réussi. Être informé du handicap d'un stagiaire, c'est avoir la possibilité de mettre en œuvre un parcours de formation qui tienne compte de ses besoins. La prise en compte du handicap est souhaitable dès la phase de sélection des stagiaires.

Zoom sur

Le handicap, du déni à l'acceptation

Lorsqu'une personne est confrontée à une situation de handicap, elle passe par différentes phases, qu'elle doit surmonter pour pouvoir relancer des projets prenant en compte ses nouveaux paramètres. Sur le plan de l'insertion professionnelle, le handicap peut nécessiter de renoncer à l'ancien métier ou aux projets de carrière. La personne doit alors se réorienter, éventuellement reprendre une formation, accepter de se remettre en question et trouver le courage de reconstruire sa vie professionnelle.

Pour avoir toutes les chances de réussir l'étape formation, il est préférable que la personne soit au clair avec sa situation de handicap.

Quelques pistes pour repérer une situation de handicap

- La personne exprime-t-elle son handicap ou présente-t-elle un handicap manifeste (cécité, surdité) ?
- Son CV présente-t-il des interruptions professionnelles fréquentes et/ou prolongées ?
- Quel est son parcours scolaire ?
- Manifeste-t-elle un comportement inhabituel, une difficulté à s'exprimer, ou encore rencontre-t-elle des difficultés de communication, d'expression ?
- Est-elle orientée par un organisme accompagnant les personnes handicapées (Cap emploi, Sameth, association spécialisée..) ?

Ces signes amènent à penser que la personne peut être en situation de handicap. Comment aborder cette question avec elle ?

Zoom sur

La scolarisation des élèves handicapés

Les organismes de formation peuvent accueillir des jeunes ou des adultes qui ont suivi une scolarité aménagée. Voici quelques précisions sur les sigles les plus courants.

- **CLIS :** Classe d'Intégration Scolaire. Dispositif adapté pour l'accueil, dans une école élémentaire ordinaire, d'un petit groupe d'enfants (12 au maximum) présentant le même type de handicap.
- **UPI :** Unité Pédagogique d'Intégration. Dispositif ouvert au sein d'un collège ou d'un lycée ordinaire pour faciliter la mise en œuvre des projets personnalisés de scolarisation des élèves qui ne peuvent s'accommoder des contraintes de la scolarisation individuelle.
- **IME :** Institut Médico-Éducatif. Établissement médico-social. Accueille les enfants et les adolescents atteints de déficience intellectuelle.
- **IMPro :** Institut Médico-Professionnel. Prend souvent le relais de l'Institut Médico-Pédagogique (IMP), assure un enseignement général, préprofessionnel et professionnel à des adolescents déficients intellectuels de 14 à 20 ans, voire 25 ans.
- **SESSAD :** Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile. Constitué d'équipes pluridisciplinaires dont l'action consiste à apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents maintenus dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation. Elles peuvent intervenir sur tous les lieux de vie de l'enfant et de l'adolescent.

→ *À savoir : Les jeunes handicapés, même s'ils ont un dossier à la CDAPH Enfants, doivent faire une demande à la CDAPH Adultes pour pouvoir devenir bénéficiaires de la loi.*

Quelques pistes pour aborder une situation de handicap lors de l'entretien de sélection

- La personne a-t-elle engagé une démarche auprès de la MDPH ?
- Est-elle bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou a-t-elle entrepris une démarche de reconnaissance de son handicap ?
- Si le CV de la personne présente de nombreuses et/ou longues périodes d'inactivité, quelle en est la raison ? Est-ce en lien avec une situation de handicap ?
- Si la personne est concernée par une situation de handicap, a-t-elle besoin d'aménagements particuliers pour suivre la formation ? Donner des exemples précis d'aménagements contribue à mettre à l'aise les acteurs en présence et à clarifier la situation.
- Le handicap de la personne engendre-t-il des besoins particuliers (prise de médicaments à heure fixe, dialyse, hospitalisations…) ? Des effets spécifiques (fatigabilité, hypersensibilité, difficulté à se lever…) ? A-t-elle besoin d'adaptations en conséquence ?
- Quelles sont les répercussions du handicap pour la personne, au quotidien et dans la sphère professionnelle ? Comment s'y adapte-t-elle ?

Il est utile de garder à l'esprit que la personne n'a pas forcément envie de répondre, qu'elle ne mesure pas toujours bien elle-même sa situation ou qu'elle peut craindre que sa candidature ne soit pas retenue si elle évoque son handicap. Le sens critique et l'empathie aident à appréhender les réponses.

Si le handicap de la personne semble incompatible avec la formation proposée et le métier visé, il est pertinent de recontacter le prescripteur (Cap emploi, Sameth, réseau local Pôle emploi, mission locale…).

À retenir

- Lorsque la question du handicap est intégrée dans le dossier de candidature, il est plus simple de repérer si la personne reçue est concernée et d'aborder la question lors de l'entretien.
- La personne en situation de handicap n'a aucune obligation d'indiquer la nature de son handicap. Si elle le fait, c'est un signe de confiance. Il est nécessaire de veiller à respecter la confidentialité des informations communiquées.
- Des personnes présentant un handicap de nature identique n'expriment pas toujours les mêmes contre-indications. Il est important d'identifier ce que chaque personne est en capacité ou dans l'incapacité de faire.
- Il est intéressant et utile de savoir où en est la personne vis-à-vis de son handicap. Pour une personne handicapée, prendre en compte sa situation de handicap permet de faire les bons choix pour se préserver et ne pas se tromper dans son parcours. En cas de doute, pour s'assurer que le projet de formation est compatible avec le handicap, il est judicieux de se tourner vers le référent de parcours.

© Fotolia

Les attitudes à privilégier

- Considérer le stagiaire handicapé comme une personne et pas comme « un handicapé ». Une personne qui a sa propre singularité, sa propre histoire, dont le handicap n'est qu'une partie. Dire « une personne handicapée » plutôt qu'« un handicapé ». Se concentrer sur la capacité plutôt que sur l'incapacité. Demander au lieu de présumer.
- Chaque personne est unique et à ce titre, les personnes handicapées, même lorsque leur handicap semble similaire, sont distinctes. Tout ce qui fait la spécificité d'un individu diffère d'une personne à l'autre : histoire personnelle, parcours professionnel, motivations... Un même handicap se traduit différemment selon le contexte et la manière dont les personnes concernées arrivent à le compenser, sur les plans personnel, social, professionnel...
- Informer la personne que seule la situation de handicap concerne l'organisme de formation (et non la nature, les causes du handicap...).
- Orienter les questions vers la compatibilité du handicap avec le projet de formation et le projet professionnel. Il s'agit de définir les contraintes et les contre-indications mais aussi les atouts de la personne, dans le cadre de la formation. Cette approche permet, si nécessaire, de mettre en œuvre les adaptations utiles.
- Respecter le choix de la personne de ne pas répondre à certaines questions.
- Rassurer la personne sur la confidentialité.

Pour aller encore plus loin :

- Participer aux formations sur le handicap organisées dans sa région.
- S'interroger sur ses propres représentations vis-à-vis du handicap.
- Se confronter à ses méconnaissances, lacunes et peurs.
- En parler avec ses collègues, à un référent, à un psychologue.

→ *Cf. onglet « Agir en faveur du handicap ».*

Conseils pratiques par type de handicap

LE HANDICAP MOTEUR	■ Lors d'un premier rendez-vous, expliquer à la personne la manière la plus aisée d'accéder aux bâtiments. ■ Faciliter l'accès des lieux en dégageant le passage. ■ Offrir à la personne la possibilité de s'asseoir si elle en ressent le besoin.
LE HANDICAP VISUEL	■ Apporter des explications et des descriptions claires de l'environnement, pour faciliter les déplacements de la personne déficiente visuelle (repérage du chemin et des obstacles). ■ S'annoncer à la personne aveugle. Lorsque l'on est accompagné, penser à présenter tous les participants. Indiquer lorsque l'on s'absente et signaler son retour. S'exprimer avec des mots (les sourires ou les signes de tête ne servent à rien pour communiquer avec un aveugle). ■ Ne pas changer les objets de place sans prévenir. Ne pas laisser traîner des objets par terre. ■ Pour aider une personne à s'asseoir, placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée. ■ Se renseigner sur les besoins de la personne en ce qui concerne l'information écrite (gros caractères, CD-Rom, braille...). Si de la documentation est remise, proposer à la personne de lui en faire la lecture ou le résumé.
LE HANDICAP CONSÉCUTIF À UNE MALADIE INVALIDANTE	■ Demander à la personne l'impact qu'ont sa maladie (il n'est pas nécessaire de connaître précisément la pathologie) et son traitement - si elle en a un - sur sa vie quotidienne. ■ Aborder avec elle les aménagements et ressources éventuellement mobilisables.

LE HANDICAP AUDITIF	■ Un sourd n'entend pas quelqu'un arriver : attirer doucement son attention afin qu'il ne soit pas brusquement surpris par une présence. ■ Choisir un environnement calme pour communiquer. Réduire les bruits de fond. Prendre garde à ne pas éblouir la personne. Se placer en face d'elle. Ne pas masquer son visage (les yeux, la bouche), éviter de tourner la tête et de bouger. Les moustaches gênent beaucoup les sourds qui pratiquent la lecture labiale. ■ Être préparé à ce que la conversation dure plus longtemps que d'habitude. La personne malentendante doit faire un effort de concentration important pour comprendre. ■ Parler avec un débit normal, sans exagérer les mouvements de la bouche et sans hausser le ton (cela n'est pas utile, sauf si la personne le demande). Quelques codes gestuels simples peuvent être utiles. ■ Utiliser un autre moyen de communication en cas de non-compréhension (écriture par exemple).
LE HANDICAP PSYCHIQUE	■ Ne pas se formaliser face à certaines attitudes ou à certaines réactions. ■ Laisser à la personne un temps de réaction et d'expression. ■ Être autant que possible à l'écoute de ses craintes et de ses angoisses. ■ Créer un climat de confiance, demeurer calme. Éviter les réactions fondées sur la peur ou sur d'autres émotions. Garder l'esprit ouvert et traiter la personne en adulte. ■ Être attentif au non-verbal. Plusieurs indices non verbaux peuvent indiquer l'état nerveux dans lequel la personne se trouve. Par exemple, une personne sujette à l'anxiété peut commencer à respirer rapidement, se déplacer nerveusement, transpirer… ■ Si la personne manifeste un comportement violent, demander de l'aide. Ne pas accepter l'inacceptable, sous prétexte que la personne est malade. ■ S'assurer que la maladie est stabilisée et qu'elle fait l'objet d'un suivi psychiatrique ou psychologique régulier. Certains points doivent être vérifiés : la reconnaissance de son handicap par la personne, ses capacités d'adaptation sociale, ses expériences professionnelles antérieures. Il est important de vérifier le réalisme de la demande de formation ou d'insertion professionnelle, par des mises en situation sur le terrain.
LE HANDICAP INTELLECTUEL	■ Être attentionné et amical. ■ S'exprimer clairement et simplement. Utiliser des phrases courtes et concrètes. ■ Éviter les consignes écrites, les plans et les fléchages. Accompagner la personne, lorsque c'est possible, là où elle doit se rendre. ■ Prendre son temps pour communiquer. Laisser à la personne un temps de réaction et d'expression. ■ Se garder d'adopter avec la personne une attitude enfantine. ■ Vérifier si la personne a compris le message autrement qu'en se contentant d'un simple « oui ». Par exemple, demander à la personne de répéter ce qu'elle a retenu de ce qui a été dit. Après avoir entendu son interprétation, il est possible d'ajouter les détails qui manquent. Ne pas hésiter à répéter si nécessaire.

Les étapes clés de l'entrée en formation

Valider les conditions de l'accueil

Lors de l'intégration en formation d'une personne en situation de handicap, l'organisme de formation est invité à s'interroger sur différents points :

- **La fixation des objectifs de formation :** les objectifs de formation vont-ils être les mêmes que pour les autres stagiaires accueillis, ou nécessitent-ils des aménagements ?
- **L'évaluation du besoin concernant la mise en place d'adaptations spécifiques**, au cours de la formation et lors de la phase de validation : certaines adaptations sont-elles nécessaires (sur le plan pédagogique, matériel...) ? Quels sont les partenaires à mobiliser ?
- **L'adhésion de l'équipe pédagogique au projet :** l'équipe a-t-elle bien compris la problématique de la personne handicapée ? Est-elle prête à s'investir ?
- **L'accessibilité à l'organisme de formation :** la personne peut-elle se rendre à l'organisme de formation dans de bonnes conditions ?
- **L'accessibilité à l'intérieur de l'organisme de formation :** la personne a-t-elle accès, sans difficulté, aux salles de formation, zones de repos, sanitaires, cafétéria... ?
- **L'intégration de la personne au sein de l'organisme de formation :** comment la personne va-t-elle être perçue et acceptée, par ses collègues de stage et par l'ensemble des stagiaires de l'établissement ?
  L'organisme peut bénéficier d'une sensibilisation au handicap que présente le stagiaire.
- **L'intégration en entreprise**, lors des périodes de stages puis lors de la recherche d'emploi : comment appréhender ces phases, en prenant en compte les possibilités et les attentes de la personne ?

Cette réflexion permet de ne pas rester sur des a priori et de ne pas occulter certaines étapes. En cas d'intégration en stage de la personne, elle pose les bases des éventuelles actions à mettre en œuvre.

Vérifier la situation administrative

Lors de l'accueil en formation d'une personne handicapée, il est utile à l'organisme de s'assurer de la situation administrative de cette personne. Est-elle bénéficiaire de l'obligation d'emploi ? Quel est son titre de bénéficiaire ? Est-il en cours de validité ?

Ce questionnement présente deux avantages :

- Si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et qu'elle a des besoins particuliers, il sera possible d'effectuer les demandes d'aide nécessaires (même si la majorité des intégrations ne nécessitent pas d'adaptations particulières).
- Si la personne n'est pas encore bénéficiaire de l'obligation d'emploi et qu'elle peut y prétendre, l'organisme de formation peut lui conseiller de demander la reconnaissance administrative de son handicap.

Sans être intrusif, l'organisme peut donc légitimement se renseigner sur la situation de la personne. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'une personne handicapée est libre de mentionner, ou non, son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Transmettre aux financeurs et aux organismes gestionnaires les informations et documents nécessaires à la mise en œuvre de la formation

Dans tous les cas, une convention est signée entre l'organisme de formation et le financeur de la formation.

À travers cette convention, l'organisme de formation prend un certain nombre d'engagements. Il est nécessaire, dès le démarrage de la formation, voire en amont, de communiquer aux financeurs et à l'organisme gestionnaire, l'Agence de Services et de Paiement (ASP), les informations et les documents nécessaires à la mise en œuvre de la formation (notamment concernant la protection sociale et, selon les cas, la rémunération).

Zoom sur

Les six règles d'or de l'intégration d'une personne en formation

- Évoquer le handicap en termes de capacité plutôt qu'en termes de contrainte ou d'impossibilité.
- S'appuyer sur les partenaires adéquats, en cas de besoin, pour trouver des solutions adaptées.
- Communiquer aux partenaires les informations utiles, pour favoriser la cohérence du parcours.
- Échanger des informations dans le respect de la personne et de la confidentialité des éléments qu'elle a confiés.
- Informer la personne handicapée concernée des échanges entre les partenaires du suivi.
- Vérifier son accord pour toute démarche externe la concernant (avec le prescripteur notamment).

Quels documents administratifs la personne doit-elle produire ?

Situation de la personne	Document
■ Travailleur reconnu handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ou anciennement par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) (1re section). ■ Titulaire d'une Allocation Adultes Handicapés (AAH). ■ Titulaire d'une carte d'invalidité.	Une notification en provenance de la CDAPH (ou de la COTOREP) : ■ Travailleur handicapé : notification CDAPH 12.1 Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). ■ Titulaire d'une AAH : notification CDAPH 14.2B. ■ Titulaire d'une carte d'invalidité : notification CDAPH 14.2C. Vérifier les dates de validité du document. Conseiller à la personne d'effectuer sa demande de renouvellement si la date d'échéance du justificatif approche. **Rappel :** les décisions de la COTOREP sont valables jusqu'à leur date d'expiration.
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10 %, titulaire d'une rente versée par un organisme de Sécurité sociale.	■ Une notification d'attribution d'une rente d'accident du travail avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 10 %. Vérifier que le taux d'IPP est bien supérieur à 10 % (ce qui donne lieu au versement d'une rente trimestrielle). En dessous de 10 %, l'accidenté a reçu un capital et n'est pas bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
Titulaire d'une pension d'invalidité, lorsque cette invalidité réduit des 2/3 sa capacité de gain ou de travail.	Une notification d'attribution d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), en 1re, 2e ou 3e catégorie.
Autre situation.	Le justificatif correspondant à la situation de la personne.

À retenir

- La demande de RQTH est une démarche personnelle et confidentielle : seul le demandeur a connaissance de la réponse, libre à lui de la partager ou non, en privé comme auprès des différents professionnels qu'il rencontre (référent de parcours, formateur, employeur…).
- Lorsque la personne n'est pas reconnue administrativement pour sa situation de handicap, ou si sa reconnaissance arrive à échéance, l'organisme de formation peut lui conseiller d'effectuer une demande auprès de la CDAPH et lui proposer de joindre, à son dossier, une attestation d'inscription en formation.
- Il appartient à la personne concernée de remplir son dossier, avec l'aide possible de la MDPH. En cas de renouvellement, pour éviter toute rupture des droits, il est conseillé à la personne de déposer la demande de renouvellement environ 6 mois avant la date d'échéance.
- Le dossier complété, signé et accompagné des justificatifs demandés, doit être envoyé ou remis à la MDPH du département de résidence, qui se charge d'envoyer les copies nécessaires aux services concernés.

Zoom sur

La rémunération des stagiaires handicapés

Dans le cadre de l'article L. 6341-7 du Code du travail, les personnes handicapées, titulaires d'une notification de la CDAPH, stagiaires de la formation professionnelle, ont droit pour les formations agréées par l'État, la Région ou l'Agefiph par dérogation, sous réserve de répondre aux conditions d'activité, à une rémunération spécifique calculée sur la base de leurs salaires antérieurs bruts.

Le versement d'une rémunération peut avoir une incidence si la personne perçoit des allocations. Lui conseiller de prendre contact avec son organisme payeur, la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) par exemple, dans le cas de l'AAH pour évaluer plus précisément les répercussions d'une rémunération sur ses ressources.

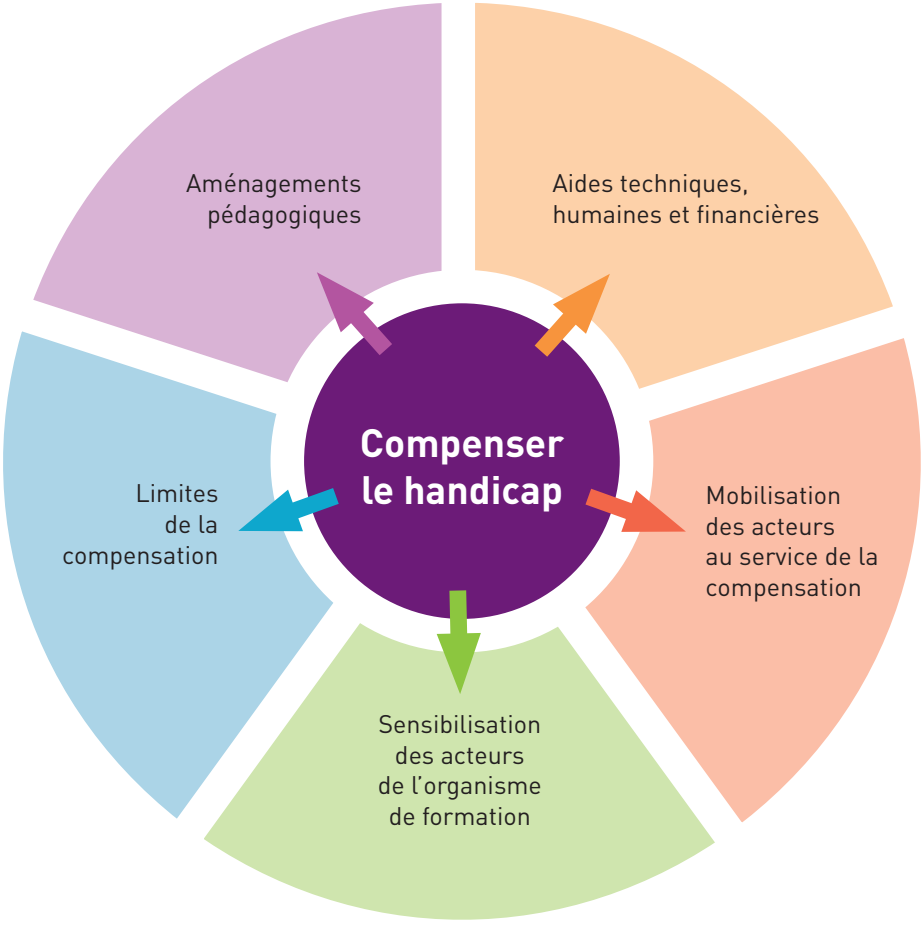
FAVORISER LE DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Mettre en œuvre les adaptations nécessaires

Depuis la loi Handicap, toute personne handicapée, hormis contre-indication médicale, doit pouvoir accéder à toute formation ou démarche de validation de ses acquis, sous peine de sanctions pénales et financières. L'organisme de formation doit adapter ses dispositifs en conséquence (décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006).

→ *Cf. onglet « Parcourir la loi de 2005 ».*

Il existe un large panel de solutions pour favoriser le déroulement de la formation. Certaines sont d'ordre administratif ou pédagogique, d'autres relèvent d'aides techniques, humaines ou financières.



Compenser le handicap par des aménagements pédagogiques

Les aménagements pédagogiques relèvent le plus souvent d'une dynamique interne à l'organisme de formation. Ils peuvent être inspirés du bon sens, d'une expérience antérieure ou encore provenir d'un réseau d'échanges (autres organismes de formation, partenaires spécialisés). Ils s'appuient sur les besoins et sur les demandes exprimés par les stagiaires handicapés. Certains aménagements font l'objet d'adaptations et d'améliorations progressives. Pour gagner en efficacité et en réactivité, il est utile que les organismes capitalisent leurs expériences.

Dans le cadre des aménagements pédagogiques, formateurs et enseignants jouent un rôle crucial. Sans être des spécialistes de chaque type de handicap, ils doivent tenir compte des rythmes d'apprentissage, adapter les plateaux techniques et leur pédagogie en fonction des situations de handicap des personnes formées. Ils peuvent être amenés à remettre en question et à revoir leur pédagogie. Cet enrichissement pédagogique bénéficie à tous, stagiaires handicapés comme valides.

Pour aider les formateurs à remplir leur mission, il est utile de capitaliser les expériences de l'organisme, de mettre en commun les pratiques de l'équipe pédagogique, de partager des ressources pédagogiques adaptées.

→ *Cf. onglet « Agir en faveur du handicap ».*

À retenir

Tous les acteurs du centre peuvent être amenés à devenir ressources en matière de handicap au sein de leur organisme (expérience personnelle, pratique de terrain, participation à des sessions de sensibilisation…). Pour autant, en tant qu'acteurs de droit commun, il n'est pas attendu d'eux de devenir des spécialistes du handicap, des experts. Les réseaux spécialisés sont là pour les soutenir, les accompagner.

© Zacot

Zoom sur

Le contrat d'apprentissage et ses aménagements

Les aménagements du contrat d'apprentissage concernent :

- La durée de la formation, qui peut être portée jusqu'à 4 ans.
- Le déroulement de la formation : lorsque le handicap de l'apprenti l'exige, le Centre de Formation des Apprentis (CFA) doit proposer un soutien pédagogique, mettre en place des aménagements pédagogiques, des aménagements dans le rythme de la formation ou encore des cours par correspondance.

Ces demandes d'aménagement suivent des procédures administratives précises qui doivent être respectées.

La limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage est en principe fixée à 25 ans. Toutefois, cette limite ne s'applique pas aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

→ *Plus d'informations : www.agefiph.fr - Guide du Contrat d'apprentissage, à télécharger*

Voici, à titre d'illustrations, quelques exemples d'aménagements pédagogiques :

- Mettre en place des cours complémentaires, individuels ou collectifs.
- Proposer des relations privilégiées avec un référent pédagogique.
- Placer la personne de manière optimale dans la salle (pour mieux entendre, mieux voir).
- Transmettre les informations oralement.
- Épeler les mots particuliers (vocabulaire technique, noms propres...).
- Compléter le langage non verbal, les gestes, par des mots.
- Se nommer lors des prises de parole.
- Proposer la consultation des éléments importants d'un cours sur un tableau, un écran ou sur des documents imprimés.
- Adapter les supports pédagogiques remis aux handicaps des stagiaires (photocopies agrandies...).
- Étaler le rythme de la formation.

© Fotolia

Compenser le handicap par des aides techniques, humaines, financières

En complément des aménagements pédagogiques, des aides techniques, humaines et financières sont proposées aux organismes de formation et aux stagiaires pour faciliter l'accès à la formation et la réussite des parcours d'insertion professionnelle.

Dans le cadre de la **Prestation de Compensation du Handicap (PCH)**, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'aides à titre personnel, sous conditions :

- **Aides humaines.**
- **Aides techniques.**
- **Aménagement du logement, du véhicule ou surcoût lié au transport.**
- **Dépenses spécifiques ou exceptionnelles** (frais d'installation d'une aide technique, par exemple).
- **Aide animalière** (entretien d'un chien d'assistance ou d'un chien guide d'aveugle).

Chaque élément de la PCH fait l'objet de tarifs et de montants définis. Le taux de prise en charge est en rapport avec les ressources de la personne. La mise en œuvre d'une PCH nécessite une démarche relativement longue. Certaines personnes handicapées bénéficient déjà de certaines aides dans le cadre de la PCH, en fonction de leurs besoins. Avant d'enclencher toute action pour mobiliser des aides, il est nécessaire de faire le point avec le stagiaire handicapé sur sa situation.

Zoom sur

Interroger sa pratique administrative

Au-delà des aménagements pédagogiques, qui correspondent au cœur de métier des organismes de formation, des aménagements administratifs peuvent faciliter l'intégration des stagiaires handicapés.

Il peut s'agir, par exemple, de revoir les supports administratifs communiqués et leurs modalités de transmission, pour les rendre accessibles à tous les stagiaires. Ou encore, de proposer un appui dans les actions à engager pour obtenir des aides humaines (preneur de notes, interprète en langue des signes, codeur en Langage Parlé Complété - LPC), en lien avec les acteurs spécialisés.

Dans un contexte de formation, **les aides de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph)** peuvent être sollicitées.

Ces aides de l'Agefiph sont principalement les suivantes :

- Aides techniques et humaines : permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles, grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.
  - Participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels (chaise ergonomique, plage tactile en braille, synthèse vocale, téléphone adapté…).
  - Participation au coût des aides humaines à la communication (interprète en langue des signes, interface de communication, codeur en LPC, transcripteurs…).
  - Participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels, pour les stagiaires de la formation professionnelle, lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable.
- Aide à l'adaptation des situations de formation : compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son cadre de formation, ses outils d'apprentissage ou bien en adaptant l'organisation de la formation.
- Aides à la mobilité : faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transport adapté, aménagement d'un véhicule…).

Les différentes aides, utiles aux organismes de formation dans le cadre de l'insertion professionnelle, sont présentées au niveau de l'onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph…* ».

À retenir

Des aides financières compensent les surcoûts entraînés par la situation de handicap. Par exemple, financement d'aides techniques, d'adaptations, d'intervenants humains.

→ *Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… ».*

Mobiliser les acteurs au service de la compensation

Tous les acteurs en lien avec des personnes en situation de handicap sont susceptibles d'intervenir dans le cadre de la compensation de cette situation.

Ces acteurs sont donc nombreux :

- Acteurs de droit commun (organismes de formation, missions locales, Pôle emploi…).
- Acteurs institutionnels du handicap (MDPH…).
- Acteurs généralistes et dédiés du handicap (Cap emploi, Sameth…).
- Acteurs dédiés et spécifiques, par type de handicap (interprètes LSF, avéjistes, instructeurs de locomotion…).

Ils interviennent à différents niveaux. Leur intervention est ponctuelle ou durable.

Certains acteurs interviennent dans le cadre des **Prestations Ponctuelles Spécifiques** (PPS), financées par l'Agefiph. Les PPS visent à tenir compte des particularités de certains handicaps dans le parcours d'accès ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Dans le cadre de ces prestations, il est possible d'être conseillé et accompagné dans la recherche et la mise en œuvre des solutions d'aménagement (analyse des besoins, évaluation des capacités fonctionnelles de la personne en situation de travail, identification des techniques de compensation et des solutions d'aménagement nécessaires, mise en œuvre des solutions préconisées). Des conventions sont établies entre les prestataires et l'Agefiph, ce qui facilite l'accès aux prestations et à leur financement.

→ *Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… ».*

Sur le plan des **financements**, les principaux organismes financeurs sont les suivants :

- MDPH.
- Agefiph, pour le secteur privé.
- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), pour le secteur public.
- Des organismes privés, telles les mutuelles ou assurances privées complémentaires, caisses de prévoyance…
- Des organismes privés, qui interviennent subsidiairement : comités d'entreprise, fondations, associations…

Sensibiliser les acteurs de l'organisme de formation

L'ensemble du personnel de l'organisme de formation peut jouer un rôle en matière de compensation du handicap. Les formateurs sont particulièrement concernés, étant, par leur fonction, en contact direct et récurrent avec les personnes handicapées et ayant la mission de transmettre les apprentissages.

C'est à eux qu'il revient le plus de s'adapter aux situations de handicap. La participation des formateurs à des sessions de sensibilisation sur le thème du handicap peut être utile. Elle apporte des connaissances sur les différents handicaps et facilite la mise en place d'aménagements adaptés.

Il existe des sessions de sensibilisation au handicap, pour accompagner l'ensemble des acteurs des organismes de formation à mieux connaître et prendre en compte cette problématique.

L'Agefiph organise des sessions de sensibilisation dans les régions. Pour en savoir plus, contacter la délégation régionale Agefiph (coordonnées sur www.agefiph.fr).

Avoir conscience des limites de la compensation

Il n'est pas toujours possible de compenser totalement une situation de handicap. Des facteurs à la fois techniques et humains sont susceptibles de limiter la compensation et de n'apporter qu'une réduction de la situation de handicap.

Les limites liées à des facteurs techniques

- Les techniques compensatoires « grand public », les réponses « standard », ne sont pas toujours totalement adaptées à la situation de handicap particulière d'une personne.
- L'appropriation d'une technique palliative est plus ou moins aisée selon les personnes. Son utilisation engendre, en fonction des utilisateurs, des effets variables. Ils peuvent ne pas correspondre aux effets escomptés.
- Une technologie compensatoire peut être insuffisante, au regard des besoins de la formation ou du poste de travail. Elle peut également devenir obsolète, au fil du temps.

Pour favoriser la pertinence de la compensation, il est souhaitable de :

- Procéder en amont, autant que possible, à une accessibilité collective et partagée, pour réduire les besoins de compensation individuelle. Des pistes en ce sens sont proposées dans l'onglet « *Agir en faveur du handicap* ».
- Avant d'arrêter son choix sur une solution, vérifier l'adéquation entre la réponse et le besoin.
- S'assurer que la technique compensatoire est maîtrisée par la personne handicapée qui va l'utiliser.
- Contrôler régulièrement que la technique compensatoire remplit toujours son rôle.

Il est nécessaire d'**impliquer l'environnement humain de la personne handicapée dans le processus d'adaptation**. Selon le type de handicap, il est parfois utile de sensibiliser l'ensemble du groupe de stagiaires aux aménagements nécessaires à la formation de la personne handicapée. Il existe des opérateurs à même d'intervenir pour remplir cette mission. Le référent de parcours connaît leurs coordonnées.

À retenir

- Anticiper la mise en œuvre de la demande, lorsqu'une situation de handicap nécessite de faire appel à des mesures compensatoires.
- Prendre en compte le temps nécessaire pour les procédures de traitement qui demandent du temps (mobilisation de partenaires, recherche de devis, passage en commission...).
- Respecter les critères d'attribution des différentes aides, notamment en termes de délai (l'Agefiph, par exemple, ne prend pas en compte les demandes rétroactives).
- Ne pas hésiter à utiliser les solutions à même de favoriser le déroulement de la formation.
- Avoir le réflexe de s'appuyer sur les partenaires qui peuvent accompagner l'organisme.
- Penser à mobiliser les aides proposées par l'Agefiph ou le FIPHFP.
- Garder à l'esprit que :
  - Toutes les situations de handicap n'ont pas besoin d'être compensées.
  - Toutes les situations de handicap qui nécessitent une compensation ne peuvent pas être compensées à 100 %, malgré les multiples aides existantes.
  - Même lorsque la situation de handicap d'une personne est compensée, la personne reste handicapée. L'accessibilité comme la compensation « n'efface » pas le handicap.

Tableau d'équivalence entre déficiences, techniques compensatoires et intervenants

Problèmes d'accessibilité liés aux situations de handicap	Déficiences	Techniques compensatoires	Intervenants
L'accessibilité physique (charges physiques et charges mentales) ■ Déplacements vers le lieu de travail ■ Accès aux locaux de travail ■ Accès au poste de travail ■ Complexité des tâches et cadences	Déficience visuelle	■ Aides humaines, adaptations techniques ■ Apprentissage de la locomotion, aide au repérage des obstacles	Avéjistes, instructeurs de locomotion, ergonomes informaticiens
	Déficience auditive	■ Adaptations techniques ■ Transformation des sources sonores	Ergonomes et médecins du travail
	Déficience motrice	■ Aides techniques, adaptations techniques ■ Transports adaptés, adaptation des postes	Auxiliaires professionnels, ergonomes et médecins du travail
	Déficience intellectuelle ou handicap mental	■ Adaptations techniques, aides humaines	Ergonomes
	Déficience consécutive à une maladie invalidante Déficience psychique	■ Adaptations techniques, nouvelles technologies ■ Aménagement des horaires, réduction ou suppression des charges physiques	Ergonomes
L'accessibilité au savoir et à la connaissance (charges mentales) ■ Apprentissages essentiels ■ Compréhension des messages	Déficience auditive	■ Aides techniques, adaptations pédagogiques, nouvelles technologies	Professeurs spécialisés et orthophonistes
	Déficience intellectuelle	■ Adaptations pédagogiques	Professeurs, formateurs spécialisés chargés des soutiens pédagogiques
L'accessibilité à la communication et à l'information (charges mentales) ■ Audition ■ Lecture des messages, des consignes	Déficience auditive	■ Aides humaines à la communication, Nouvelles Technologies de la Communication (NTC)	Interfaces de communication, interprètes, codeurs ou transcripteurs
	Déficience visuelle	■ Technologies dédiées et NTC	Informaticiens spécifiques
	Déficience motrice-cérébrale	■ NTC, aides humaines	Auxiliaires professionnels

En savoir+

Pour des informations complémentaires sur la compensation du handicap, consulter le « Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle », téléchargeable sur le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Accompagner le stagiaire dans sa recherche de stage puis d'emploi

Les organismes de formation sont en contact avec des acteurs de l'entreprise à divers moments :

- En amont de la formation, pour les CFA, les organismes mettant en œuvre des contrats de professionnalisation et les organismes intervenant dans le cadre de la formation continue (plan de formation, période de professionnalisation…).
- Lors de la recherche du stage, lorsque les formations comportent une période en entreprise.
- À l'issue de la formation, si les stagiaires ont terminé leur parcours de formation et s'orientent vers une recherche directe d'emploi.

La question du handicap se pose alors de manière évidente : que peut-on dire, que doit-on dire, comment le dire ?

Comment parler du handicap ?

Il n'y a pas de réponse type pour aborder la question du handicap avec un employeur. **Chaque personne, chaque situation est différente :**

- Préparer la personne handicapée, afin qu'elle se sente plus à l'aise pour parler de sa situation de handicap avec le recruteur.
- Prévenir la personne que l'appréhension des situations de handicap varie selon les interlocuteurs (expériences passées, méconnaissance du sujet, vécu personnel…).

Comment préparer l'entretien de recrutement ?

Quelle que soit la position de la personne handicapée sur la question du handicap, il est utile de préparer l'entretien de recrutement en incluant cette thématique, que ce soit pour un stage ou pour un emploi.

Voici quelques clés pour construire avec la personne une démarche cohérente et concertée en direction de l'entreprise :

- La décision de parler de son handicap à l'entreprise appartient à la personne. Pour l'accompagner dans son choix, lui présenter les avantages liés au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La prévenir des réactions négatives qui peuvent intervenir si l'employeur découvre le handicap une fois l'embauche réalisée (perte de confiance, sentiment d'avoir été trompé…). Sensibiliser le stagiaire sur l'importance de choisir une offre de poste adaptée à sa situation de handicap. L'informer qu'une expérience négative avec une personne handicapée amène certains employeurs à refuser toute nouvelle candidature de personne handicapée. Ne pas hésiter à refuser de positionner un stagiaire sur une offre de stage ou de poste qui semble incompatible avec son handicap. Le responsabiliser.
- Il n'existe aucune obligation pour un salarié d'indiquer à son employeur la nature même de son handicap (nom de la maladie ou du trouble, origine…). Préciser en quoi le handicap est compatible avec le poste. Indiquer, si nécessaire, les difficultés en termes d'incapacité et de contrainte, en pointant les solutions possibles (aménagements, adaptations, tutorat…).
- Dans le cas des déficiences sensorielles (malvoyance, surdité…), il est utile de présenter les réponses techniques qui viennent compenser le handicap et qui permettent de dédramatiser, de clarifier, d'alléger les situations *(cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… »)*. Penser également à informer de l'existence de PPS, qui peuvent être mobilisées pour établir le diagnostic et accompagner l'entreprise dans le choix d'un équipement…

→ *Cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».*

À retenir

- Au-delà du handicap et des incapacités, se centrer sur la personne et ses capacités.
- S'appuyer sur des faits, sur les compétences et les qualités avérées de la personne.
- Avoir à l'esprit les aides à l'emploi afférentes au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Définir au préalable avec la personne ce qui sera dit de sa situation de handicap, lors des contacts avec des entreprises.
- Se rappeler que les entreprises peuvent être accompagnées dans l'embauche et le suivi de personnes handicapées, selon le type de handicap.

→ *Cf. PPS, onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… ».*

- S'appuyer sur ses partenaires pour détecter et proposer aux employeurs les aménagements éventuellement nécessaires.

Comment optimiser la mise en situation professionnelle ?

La mise en situation professionnelle est particulièrement stratégique. Elle permet :

- Au stagiaire handicapé de découvrir une entreprise, de s'adapter à une organisation, de se confronter à un poste, de valider ses compétences et de vérifier la compatibilité de son handicap avec la situation de travail.
- À l'entreprise de découvrir la personne handicapée et de se rassurer, si nécessaire, sur sa candidature, en termes de compétences, de potentiel, de personnalité ou de handicap. Dans certains cas, la mise en situation professionnelle constitue un préalable à un recrutement. Il s'agit, parfois, de la première expérience de l'entreprise en matière de handicap.

Pour que l'expérience soit positive pour le stagiaire comme pour son entreprise d'accueil, il est indispensable d'optimiser la mise en situation professionnelle, lors de ses différentes étapes.

L'organisme de formation, conjointement avec le stagiaire et l'entreprise, intervient pour :

- Préparer l'intégration.
- Assurer un suivi.
- Faire le bilan du stage et étudier les suites possibles, notamment en termes d'embauche (en lien avec le référent de parcours).

© Fotolia

Conclure la formation

Quelles actions mettre en œuvre lorsque la formation se termine et que les stagiaires handicapés quittent l'organisme ?

Au terme de la formation, les actions menées par l'organisme sont les mêmes pour les stagiaires handicapés que pour les autres stagiaires. Certains points peuvent être renforcés.

Faire le point avec la personne

- Faire le point avec la personne sur ce qu'elle retire de sa formation, sur le plan des connaissances, de l'accompagnement pédagogique, de la prise en compte de son handicap, de son intégration au sens large. Qu'a-t-elle apprécié le plus ? Quelles ont été ses plus grandes difficultés ? Était-ce en lien ou non avec sa situation de handicap ? Comment les choses auraient-elles pu être améliorées ?
- Si la personne est demandeur d'emploi, l'inviter à reprendre contact avec son référent de parcours et à actualiser sa situation auprès de Pôle emploi.

Organiser le relais avec le référent de parcours

Reprendre contact avec le référent de parcours ou avec la structure qui avait orienté la personne, lors de son intégration. Selon les procédures de l'organisme et celles de ses partenaires, adresser une fiche de liaison, inviter ses interlocuteurs à une rencontre de fin de stage, les informer par téléphone…

Assurer l'évaluation de la formation

Il est utile de capitaliser l'expérience acquise, de la partager avec les différents acteurs de l'organisme. Quelles conclusions tirer de cet accueil ? Comment, à l'avenir, améliorer l'accompagnement, la pédagogie, les procédures, les relations avec les partenaires ? Quelles difficultés ou obstacles ont été rencontrés ? Comment serait-il possible de les résoudre ou de les éviter la prochaine fois ?

Contribuer à informer les employeurs des outils à leur disposition

En complément des aides destinées aux demandeurs d'emploi, des aides publiques, destinées à faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi, peuvent être mobilisées par les entreprises souhaitant recruter un collaborateur handicapé.

Il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur les différents dispositifs auxquels la situation administrative de la personne donne accès, pour faire jouer la complémentarité.

Afin d'aider les entreprises dans leurs projets de recrutement et de maintien dans l'emploi, l'Agefiph comme le FIPHFP proposent, en complément des aides publiques existantes, des aides adaptées.

→ *Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… ».*

Zoom sur

L'aménagement des examens

Suite à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 indique les aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur (organisés par le ministre chargé de l'Éducation nationale et le ministre chargé de l'Enseignement supérieur ou par des établissements sous tutelle ou services dépendant de ces ministères) pour les candidats présentant un handicap. L'objectif est de **garantir l'égalité des chances avec les autres candidats.**

Concrètement, ces aménagements peuvent prendre les formes suivantes :

- Aménagement des conditions de déroulement des épreuves.
- Majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves.
- Adaptation ou dispense d'épreuves.
- Conservation, pendant 5 ans, des notes à des épreuves ou des unités obtenues à un examen et du bénéfice d'acquis obtenus dans le cadre de la procédure de validation des acquis de l'expérience.
- Étalement sur plusieurs sessions du passage des épreuves.

Pour bénéficier de ces aménagements, les intéressés doivent formuler leur demande auprès de l'un des médecins désignés par la CDAPH.

Même si les examens mis en œuvre ne relèvent pas du cadre posé par le décret, il est possible de s'inspirer des aménagements demandés pour favoriser le déroulement des épreuves organisées par l'organisme de formation.

Exemples d'aménagements, selon le type de handicap :

- Personne avec un handicap visuel : transcription des sujets remis en gros caractères ou en braille, rédaction des réponses en gros caractères ou en braille, à la main ou à la machine.
- Personne avec un handicap moteur : utilisation d'un ordinateur, assistance par un secrétaire qui écrit sous dictée.
- Personne avec un handicap auditif : sujets et précisions complémentaires relatifs aux épreuves de l'examen transmis par écrit, assistance d'un interprète en langue des signes ou d'un codeur en LPC pour aider à la compréhension des questions posées et, si besoin, à la traduction orale des réponses.

→ *Plus d'informations : www.education.gouv.fr*

Transmettre les informations et bilans aux financeurs

À l'issue de la formation, veiller à renseigner les outils d'évaluation que le financeur a communiqués.

Ces informations sont précieuses pour :

- Déterminer l'utilité des actions financées.
- Affiner la connaissance du public handicapé et de ses besoins.
- Connaître le devenir des stagiaires.
- Adapter le contenu des appels d'offres.
- Conforter le renouvellement des appels d'offres.

Zoom sur

L'extranet de l'Agefiph

L'Agefiph a mis en place, à partir de son site Internet, un extranet dédié au suivi des actions de formation. Cet outil vise à améliorer le pilotage de sa politique de formation et à recueillir les bilans des actions de formation qu'elle finance ou cofinance.

Les bilans de formation extranet sont considérés comme des pièces contractuelles, dans le cadre de la convention ou de la lettre d'attribution qui lient l'organisme de formation à sa délégation régionale Agefiph.

À retenir

- La personne, comme son interlocuteur au sein de l'organisme de formation, doit être convaincue qu'un employeur recrute une personne handicapée en premier lieu pour ses qualités et ses compétences professionnelles, et non uniquement pour son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Les aides pour l'emploi ne créent pas l'emploi, elles apportent un « plus » au moment de l'embauche. Elles peuvent également permettre de départager des candidatures.
- Comme toute personne en recherche d'emploi, la personne handicapée doit être active dans ses recherches, connaître ses capacités et ses compétences professionnelles, développer sa confiance en situation d'entretien de recrutement.

Principales aides de l'Agefiph à destination des entreprises, dans le cadre de l'embauche de collaborateurs handicapés

- **Prime à l'insertion :** encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.
- **Aides au contrat de professionnalisation :** faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.
- **Aides à l'apprentissage :** faciliter l'accès à l'entreprise des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.
- **Aide à l'emploi :** aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1er janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.
- **Aide à l'adaptation des situations de travail :** compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail.
- **Aides techniques et humaines :** permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap en situation professionnelle grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.
- **Aide au tutorat :** recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.
- **Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche** (FEPE) : préparer l'accès à un emploi, vérifier l'adéquation des compétences par la mise en situation sur un poste, examiner les conditions d'exercice sur un poste, en lien avec le handicap.

D'autres aides de l'Agefiph sont également mobilisables. Un premier niveau d'information est proposé dans l'onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph…* ».

Lorsque l'intégration d'une personne handicapée en entreprise nécessite un accompagnement, le réseau Pôle emploi ou le Cap emploi peuvent intervenir. Pôle emploi propose une prestation d'accompagnement dans l'emploi avec l'accord de l'employeur, qui consiste en un suivi particulier durant 3 mois après l'embauche. L'offre de service des Cap emploi propose également un suivi du salarié en emploi (à la demande du salarié ou sur proposition du Cap emploi), lorsque le handicap ou la situation de la personne nécessite un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail. Après élaboration d'un plan d'action, des contacts réguliers sont institués entre le Cap emploi, le salarié et l'employeur.

Zoom sur **La création d'activité**

L'Agefiph peut accompagner dans leur projet, sous certaines conditions, les personnes handicapées qui souhaitent créer leur entreprise.

- Elle apporte une subvention en complément d'un apport de fonds propres.
- Elle propose un accompagnement et un suivi individualisé par des prestataires sélectionnés après appel d'offres.
- Elle peut participer au financement d'une formation à la gestion et mettre à disposition, en cas de besoin, les aides relatives à l'accessibilité des situations de travail.

À retenir

Facteurs individuels, propres à la personne handicapée

- Vouloir s'en sortir.
- Avoir envie de se battre, de surmonter les obstacles.
- Trouver la force pour se relancer.
- Avoir une capacité d'adaptation, savoir rebondir, être prêt(e) à changer de voie.
- Se donner le temps, le temps de la formation et de la recherche d'emploi.

Facteurs environnementaux

- Être soutenu(e) par un réseau amical, familial, associatif, professionnel.
- Être à jour dans ses dossiers administratifs.
- Bénéficier d'un suivi régulier par un professionnel de l'insertion.

Facteurs professionnels

- Être accompagné(e) par des professionnels de la formation ouverts au handicap et aptes à individualiser leur pédagogie, si besoin.
- Rencontrer des interlocuteurs sensibilisés au handicap, notamment en entreprise.

© Fotolia

Sommaire

Agir
en faveur du handicap

Comment agir à l'interne 56-60
Actions sur le plan organisationnel 56
Actions sur le plan de la gestion du personnel 58
Actions sur le plan matériel 59
Actions sur le plan pédagogique et stratégique 59

Comment agir à l'externe 61-64
Actions en direction des personnes handicapées ... 61
Actions en direction des partenaires 61
Actions en direction des entreprises 63

Cet onglet vise à donner des repères aux organismes de formation pour favoriser la prise en compte du handicap et la mise en place d'actions en sa faveur. Différentes possibilités sont proposées, à l'interne comme à l'externe. Elles présentent le champ des possibles, sur le plan organisationnel, matériel, en termes de gestion du personnel, de partenariat. Il est possible d'explorer ces pistes de manière isolée ou de façon transversale.

Ces repères s'adressent à tous les organismes, quelles que soient leurs caractéristiques (domaine d'activité, public, taille, implantation...), qu'ils aient ou non une expérience de l'accueil de personnes handicapées.

À chaque organisme de choisir les actions qui lui semblent les plus adaptées, les plus pertinentes, les plus proches de ses besoins ou de ses moyens.

À chaque organisme d'imaginer ses propres solutions et de construire des réponses sur mesure.

Zoom sur

Le handicap, facteur de progrès

L'accueil en formation de personnes handicapées peut amener les organismes à s'interroger sur leurs conditions d'accueil et sur leurs pratiques professionnelles. Aux différents niveaux de fonctionnement du centre, toute l'équipe est concernée et peut se mobiliser pour proposer des améliorations. Les réflexions enclenchées sur le champ du handicap peuvent s'inscrire dans un projet d'équipe et permettent à l'organisme de s'interroger sur les moyens de travailler de manière plus souple, plus personnalisée, plus efficiente... Tous les acteurs, internes comme externes, en tirent les bénéfices, au-delà des personnes handicapées elles-mêmes.

COMMENT AGIR À L'INTERNE

Pour agir à l'interne, plusieurs leviers peuvent être activés, sur le plan organisationnel, administratif, matériel ou encore pédagogique.

Actions sur le plan organisationnel

S'informer

L'information sur le champ du handicap représente une action utile et simple à mettre en œuvre, dans un premier temps, comme préalable à une démarche plus globale.

Elle peut prendre plusieurs formes :

- Assurer une veille documentaire sur le champ du handicap, en consultant les sites Internet majeurs (www.agefiph.fr), en s'abonnant à des newsletters (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées - Agefiph, Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations - CTNERHI), en étant attentif, dans la presse, aux sujets en lien avec le handicap... mais aussi en s'informant sur les politiques concertées mises en œuvre dans les régions (État, Conseil régional, etc.).

© Anne-Marie Louvet

- Se tenir informé de l'évolution des dispositifs spécifiques, par l'intermédiaire des institutions ou des associations partenaires de l'organisme.
- Se procurer, concevoir et actualiser régulièrement des supports relatifs au handicap susceptibles de faire gagner du temps (coordonnées des partenaires, montants des aides à l'emploi...).
- Capitaliser les expériences de l'organisme en matière de handicap (partenaires mobilisés, aides sollicitées, aménagements pédagogiques réalisés, statistiques...).

Identifier en interne une personne ressource sur le champ du handicap

Cette démarche permet, aux acteurs internes comme externes, de s'appuyer sur un interlocuteur privilégié pour les questions en lien avec le handicap. Elle permet un gain de temps et d'efficacité dans les échanges et le montage des dossiers ou projets.

Cette personne peut être appelée « référent handicap ». Dans certains cas, cette fonction est définie sur un plan régional par un cahier des charges. Les référents handicap peuvent occuper différents postes pérennes dans les organismes de formation (direction, formation, administration…). Il est souhaitable qu'ils aient une sensibilité sur le sujet, l'envie de s'impliquer sur ce champ et qu'ils soient soutenus par leur direction. Pour choisir qui va occuper le rôle de référent handicap, il est préférable de prendre en compte l'attrait pour le sujet du handicap et la bonne volonté de la personne choisie plutôt que d'opter pour une désignation subie.

La personne en charge du handicap peut, par exemple, remplir les missions suivantes, ou y participer :

- S'informer sur le handicap (documentation, réunions d'information, sessions de formation…).
- Participer au dialogue avec la personne handicapée.
- Rechercher des solutions spécifiques, si nécessaire.
- Mobiliser les interlocuteurs adaptés pour accompagner la personne handicapée.
- Veiller à la pédagogie mise en œuvre et à son adaptation, si nécessaire, aux besoins du stagiaire.
- Assurer un suivi pédagogique et administratif, au cours de la formation.
- Être un relais interne sur le champ du handicap (transmettre aux collègues les informations sur le handicap, assurer la mise en relation des acteurs concernés…).

Sur le plan administratif

L'identification des situations de handicap, dès l'entrée en formation des stagiaires, facilite la prise en compte des besoins spécifiques éventuels et améliore le déroulement des formations.

La prise en compte du handicap, sur le plan administratif, peut prendre différentes formes :

- Concevoir des plans d'accès clairs et détaillés, pour faciliter l'accès à l'organisme de formation (proximité des transports en commun, distance à parcourir à pied, possibilité de stationner, existence de places réservées, accessibilité des locaux…).
- Adapter les supports administratifs. Par exemple, dans le dossier administratif, demander :
  - Si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
  - Si elle a besoin d'aménagements particuliers de sa formation, en lien avec son handicap.
  - Si son entrée en formation relève d'une rémunération spécifique ***(cf. onglet « Former une personne handicapée »)***.
- Disposer des dossiers en lien avec les situations de handicap (dossiers de rémunération, dossiers Agefiph). Veiller aux délais à respecter.

© Fotolia

Actions sur le plan de la gestion du personnel

En matière de gestion du personnel, les organismes de formation sont amenés à intégrer la question du handicap en fonction de deux axes : l'un concerne leur cœur de métier comme acteur de formation, l'autre concerne leur statut d'entreprise soumise à des obligations légales à respecter.

Prendre en compte le handicap en tant qu'organisme de formation

Considérer les questions relatives au handicap au sein de l'organisme favorise la montée en sensibilité et en compétences du personnel sur ce sujet.

- Échanger sur le thème du handicap :
  - Sous la forme d'échanges de pratiques, pour améliorer ses pratiques professionnelles.
  - En proposant un lieu de parole et d'écoute pour communiquer son vécu, faire part de ses difficultés, angoisses ou réactions diverses face au handicap en général ou en particulier…
- Former les salariés de l'organisme sur le thème du handicap.

  Utiliser, par exemple, le plan de formation. Pour connaître l'offre de formation, faire des recherches sur Internet, contacter les associations spécialisées…

  Dans certaines régions, des sessions de formation/sensibilisation, au handicap au sens large comme sur des thématiques spécifiques, sont proposées aux référents handicap ou même à d'autres acteurs des organismes de formation. Elles s'inscrivent dans le cadre des politiques régionales pour la formation professionnelle des personnes handicapées, développées par l'Agefiph et ses partenaires (se renseigner auprès des délégations régionales Agefiph).

  Il existe aussi des formations généralistes ou spécialisées sur le handicap, qui peuvent être suivies à titre individuel ou comme salarié.

Prendre en compte le handicap en tant qu'entreprise

- Lors de nouvelles embauches, porter un regard attentif sur des candidatures de personnes en situation de handicap, voire privilégier une démarche proactive dans ce sens. Ne pas hésiter à prendre contact avec un Cap emploi pour diffuser son offre de poste. Penser également à utiliser le site de l'Agefiph.
  Si l'organisme de formation compte plus de 20 salariés, l'intégration de collaborateurs en situation de handicap lui permet de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.
- Recourir à la sous-traitance auprès des secteurs adapté et protégé, pour le nettoyage des locaux, le service traiteur dans le cadre d'une manifestation, l'achat des fournitures de bureau… Les centres de formation soumis à l'obligation d'emploi peuvent déduire ces prestations de leur contribution Agefiph à hauteur de 50 %.

  → *Cf. onglet « Comprendre l'obligation d'emploi ».*
- En fonction des situations individuelles et des besoins des salariés handicapés, penser à la mise en place d'un tutorat.

© Fotolia

Actions sur le plan matériel

Aménager les locaux

La question de l'aménagement des locaux est particulièrement d'actualité. La loi de 2005 impose aux constructions neuves d'être accessibles, depuis le 1er janvier 2007 et aux Établissements Recevant du Public (ERP) existants d'être adaptés ou aménagés, d'ici au 1er janvier 2015. Afin de préparer cette mise en accessibilité, les ERP classés dans les quatre premières catégories doivent réaliser un diagnostic, pour évaluer le coût prévisible des travaux à réaliser.

→ *Cf. onglet « Parcourir la loi de 2005 ».*

Il est utile aux organismes d'engager une réflexion et des actions sur différents axes :

- Étudier quelles sont les possibilités d'aménagement des locaux, discerner les priorités, aménager ce qui peut l'être (selon des critères propres à chaque centre : travaux les moins coûteux, les plus simples à réaliser, qui pénalisent le moins l'activité...).

À retenir

Les aides de l'Agefiph relatives à l'accessibilité ne s'appliquent pas aux organismes de formation qui utilisent des locaux publics.

- Dans le cas de prise de nouveaux locaux (premier emménagement, déménagement), donner la priorité à des locaux accessibles. Garder en tête que l'accessibilité ne concerne pas uniquement le handicap moteur, mais également d'autres situations de handicap : handicap visuel, auditif, mental, psychique.

En savoir +

L'Agefiph propose sur son site une base de données sur l'accessibilité trans-handicap : principes, règles, conseils, quiz... Les informations sont classées en 10 catégories (accueil, circulations horizontales et verticales, stationnement, sanitaires...).

www.agefiph.fr

Adapter progressivement les outils de formation

- Lors de l'acquisition de nouveaux matériels, choisir de préférence ceux qui sont les mieux adaptés à des personnes en situation de handicap.
- Lors de l'accueil en formation de stagiaires handicapés, ne pas hésiter à recourir, en cas de besoin, aux aides de l'Agefiph. Elles permettent de répondre aux besoins spécifiques de stagiaires handicapés accueillis.

Actions sur le plan pédagogique et stratégique

Faire évoluer son offre de formation

L'accueil de personnes handicapées offre aux organismes de formation l'opportunité de revoir leur pédagogie et éventuellement leur offre de formation, si le contexte s'y prête.

- S'appuyer sur l'expérience acquise dans l'accompagnement en formation de personnes handicapées, présentant des besoins spécifiques, pour proposer, par défaut, une pédagogie adaptable et individualisée.
- Mutualiser avec l'expérience développée dans le cadre de la pédagogie des publics les plus éloignés de l'emploi.
- S'interroger sur la possibilité de développer et de proposer une offre de formation en Formation Ouverte et À Distance (FOAD), ou étoffer l'offre déjà proposée. Cette modalité de formation est particulièrement adaptée à toutes les personnes ayant des contraintes de déplacement ou de gestion du temps.

Zoom sur

La FOAD

La FOAD est un dispositif de formations approprié à la formation de certaines personnes handicapées, confrontées à des difficultés de déplacement, d'horaires, de concentration... Elle offre, en effet, une flexibilité dans le temps et l'espace, une individualisation des formations et une diversité dans les modalités pédagogiques (accompagnements individuel et collectif, à distance et en présence).
Des soutiens supplémentaires peuvent être proposés pour accompagner l'apprentissage et favoriser le lien entre la formation et l'entreprise. Si nécessaire, une prise en charge spécifique permet de compenser le handicap (mise en place d'outils spécifiques, traduction de documents, accompagnement particulier, etc.).

Répondre à des appels d'offres promouvant la formation de personnes handicapées

- De plus en plus d'appels d'offres, non spécifiquement dédiés aux personnes handicapées, incluent des critères relatifs au handicap. La prise en compte du handicap par les organismes de formation, à différents niveaux, représente un atout pour valoriser leur candidature lors de la réponse aux appels d'offres.
- Certains appels d'offres tiennent compte, dans leurs critères d'évaluation, du respect de l'obligation d'emploi ou des efforts menés en la matière par les postulants.
- L'Agefiph développe une offre de formation spécifique et lance des appels d'offres, dédiés à la formation de personnes handicapées. Ils représentent pour les organismes de formation un nouveau marché et leur permettent de développer leur expérience sur le champ du handicap.
- Il est conseillé aux organismes de formation intéressés par les appels d'offres de l'Agefiph de consulter régulièrement le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

→ *Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… ».*

À retenir

- L'Agefiph contribue au développement de l'effort de formation des personnes handicapées, dans le cadre des politiques régionales concertées, en fonction des besoins de chaque région.
- À ce titre, l'Agefiph développe en particulier son intervention en matière de qualification.

Source : Convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph 2008-2009-2010

→ *Plus d'informations : www.agefiph.fr*

© Fotolia

COMMENT AGIR À L'EXTERNE

Les actions en faveur du handicap, que les organismes de formation peuvent mettre en œuvre, s'adressent à la fois aux personnes handicapées, aux partenaires des organismes et aux entreprises avec lesquelles les organismes sont en relation.

Actions en direction des personnes handicapées

Communiquer auprès des personnes handicapées en recherche de formation sur l'ouverture de l'organisme en matière de handicap

L'information des personnes peut prendre différentes formes. Par exemple :

- Mettre en ligne des informations relatives au handicap sur le site Internet de l'organisme.
- Insérer des mentions spécifiques sur le catalogue de formation.
- Installer une affiche dans les locaux.
- Informer de la présence d'un référent handicap.

Mettre en œuvre des actions à destination des personnes handicapées

- Participer à des forums de recrutement axés sur le handicap.
- Amener les futurs stagiaires handicapés à réfléchir sur leurs contraintes, en lien avec les métiers visés à l'issue des formations (dans le cadre de journées Portes ouvertes, par exemple).
- Proposer aux personnes concernées des mises en relation avec le référent handicap.

Aménager les parcours de formation des stagiaires handicapés

Tous les accueils de personnes handicapées ne nécessitent pas d'aménagements, que ce soit sur le plan pédagogique ou matériel. Cependant, lorsque des aménagements sont utiles ou nécessaires, leur mise en œuvre, sur les conseils de la personne comme des professionnels concernés, contribue à la réussite de la formation.

Créer du lien

À l'issue de la formation, assurer le lien entre les stagiaires handicapés et les acteurs qui les accompagnent. Relayer sur le référent de parcours.

→ *Cf. onglet « Former une personne handicapée ».*

Actions en direction des partenaires

Faire connaître l'offre de service de l'organisme de formation

La démarche d'information concernant l'offre de services et les spécificités de l'organisme de formation nécessite de prendre du temps, en amont, pour concevoir des supports, prévoir éventuellement des dates de rencontre, répondre aux questions des partenaires… Elle représente ensuite un gain de confiance et d'efficacité dans les relations.

- Prendre contact avec les différents acteurs dont la mission est d'accompagner les personnes handicapées (Cap emploi, Pôle emploi…), pour présenter son offre de services, définir des modalités partenariales et identifier des personnes intéressées par les formations proposées.
- Organiser des rencontres autour des formations proposées par l'organisme et des métiers auxquels ces formations préparent, et y inviter les partenaires de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Lors du démarrage de nouvelles sessions de formation, en présenter les caractéristiques aux partenaires (contenu, dates, critères de recrutement…). Cette démarche peut contribuer à la constitution des groupes de stagiaires.

© Anne-Marie Louvet

Développer le partenariat

La prise de contact et la mise en place de relations régulières avec des interlocuteurs dédiés, au sein de Pôle emploi, des Cap emploi, des Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth) ou des associations spécialisées, offrent plusieurs avantages :

- Mieux connaître les spécificités du public handicapé, pour y répondre de façon réactive et adéquate.
- Affiner les besoins spécifiques du public handicapé dans un cadre de formation, pour :
  - Mieux s'y adapter, le cas échéant, et être plus réactif (déclencher un aménagement, faire intervenir un interprète...).
  - Développer une offre de formation adaptée aux caractéristiques du public handicapé et du bassin d'emploi.

→ *Cf. onglet « Former une personne handicapée ».*

- Augmenter le flux de candidatures pour accueillir davantage ou plus régulièrement des personnes handicapées en formation.

Entretenir le partenariat

Les organismes de formation ont intérêt à mettre en place et à préserver un partenariat de qualité avec les principaux prescripteurs : réseau local Pôle emploi, Cap emploi et missions locales pour les jeunes... Les réseaux locaux Pôle emploi et les Cap emploi ont pour mission principale de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, d'aider leurs publics à retrouver un emploi et les employeurs à recruter. Les missions locales sont spécialisées dans l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion.

Il est utile que l'organisme de formation et ses partenaires définissent conjointement leurs attentes et les moyens qu'ils sont en mesure d'engager.

À titre d'illustrations :

- Utiliser des fiches de liaison pour l'entrée et/ou la sortie de stage des personnes handicapées, en collaboration avec les partenaires prescripteurs.
- Inviter les partenaires, référents parcours notamment, à participer aux rencontres de fin d'action (si elles existent).
- Travailler de concert pour l'identification de terrains de stage ou pour la recherche d'emploi.

Partager son expérience

Quelle que soit l'expérience de l'organisme en termes d'accueil du public handicapé, il est possible de s'inscrire dans une démarche d'échanges avec d'autres professionnels (se renseigner auprès des Conseils régionaux et des délégations régionales Agefiph).

Ces échanges d'expériences peuvent prendre les formes suivantes :

- Collaborer à des groupes de travail, de réflexion.
- Participer à des débats, forums, salons.
- Répondre à des invitations pour témoigner, relater son expérience.

À retenir

- Penser à faire le lien avec le référent de parcours.
- Mobiliser les réseaux de soutien destinés aux personnes handicapées, pour faciliter la mise en œuvre des actions identifiées.
- Travailler en synergie et en interaction avec les partenaires concernés.
- Ne pas hésiter à s'appuyer sur l'Agefiph pour obtenir des financements (en compensation de handicaps, pour mettre en œuvre des formations...), en fonction des besoins et des projets.

© Anne-Marie Louvet

© Fotolia

Actions en direction des entreprises

Les organismes de formation gagnent à intensifier leurs contacts avec les entreprises, l'un des objectifs d'une formation professionnelle étant de favoriser la prise de poste ou l'évolution professionnelle. Une meilleure connaissance réciproque des besoins et des contraintes favorise un ajustement entre les acteurs en jeu.

Dans le contexte de la formation professionnelle continue, plusieurs cadres permettent de développer la formation des salariés handicapés : plan de formation, périodes de professionnalisation, Droit Individuel à la Formation (DIF), Congé Individuel de Formation (CIF). Dans certains cas, les salariés handicapés sont considérés comme public prioritaire.

L'Agefiph a développé, pour les salariés handicapés, un dispositif d'accompagnement à la vie au travail. Il permet de réaliser, avec l'entreprise et le salarié handicapé, un diagnostic de situation afin d'anticiper les évolutions qui pourraient, à terme, mettre en péril l'emploi de la personne.

→ *Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… ».*

Il est utile de créer des liens sur le champ du handicap, pour :

Adapter les contenus de formation aux besoins de terrain exprimés par les entreprises

Prendre en compte les besoins et les réactions des entreprises permet de faire évoluer les contenus de formation et d'optimiser leur mise en œuvre sur le terrain, dans un contexte professionnel. Cette démarche favorise l'employabilité des stagiaires à l'issue de leur formation. Les entreprises ont un rôle à jouer pour favoriser la professionnalisation des personnes en situation de handicap.

Faciliter la découverte des métiers

- Il est intéressant d'inviter les entreprises à présenter leurs métiers, que ce soit lors de réunions d'information ou dans le cadre de visites sur sites. Les stagiaires ou futurs stagiaires peuvent se faire une idée plus précise des métiers auxquels ils souhaitent se former et en appréhender les contraintes (élément particulièrement utile pour les personnes en situation de handicap).
- Le partenariat avec les entreprises peut aussi, par exemple, prendre la forme de simulations d'entretien d'embauche.

Améliorer le déroulement des stages, la recherche d'emploi à l'issue des formations

La constitution d'un réseau d'entreprises partenaires, sensibilisées au handicap, facilite la recherche de stage, puis d'emploi. Cette démarche sert les différents partenaires : organisme de formation, stagiaire et entreprise.

- L'organisme de formation gagne du temps au niveau de ses recherches et contribue à fidéliser les entreprises partenaires.
- Le stagiaire est en contact avec des entreprises ouvertes au handicap, trouve des terrains de stage à même de déboucher, dans certains cas, sur l'emploi.
- L'accueil de stagiaires peut permettre à l'entreprise, dans certaines conditions, de remplir ses obligations légales relatives au handicap *(cf. onglet « Comprendre l'obligation d'emploi »)*, comme celles relatives à l'alternance. À travers les périodes de stages, elle a la possibilité d'observer en poste des candidats qu'elle est susceptible de recruter.

© Anne-Marie Louvet

Actions à l'interne

Actions sur le plan organisationnel

- S'informer
- Identifier une personne ressource sur le champ du handicap
- Prendre en compte le handicap, sur le plan administratif

Actions sur le plan de la gestion du personnel

- Échanger sur le thème du handicap
- Former les salariés qui le souhaitent sur le thème du handicap
- Intégrer des collaborateurs en situation de handicap

Actions sur le plan matériel

- Aménager les locaux
- Adapter les outils de formation

Actions sur le plan pédagogique et stratégique

- Faire évoluer son offre de formation
- Être en mesure d'adapter les actions de formation aux besoins des personnes handicapées
- Répondre à des appels d'offres promouvant la formation de personnes handicapées

Actions à l'externe

Actions en direction des personnes handicapées

- Communiquer auprès des personnes handicapées en recherche de formation sur l'ouverture de l'organisme en matière de handicap
- Aménager les actions et les parcours de formation
- Créer du lien

Actions en direction des partenaires

- Faire connaître l'offre de service
- Développer le partenariat, en amont et à la sortie des formations
- Entretenir le partenariat
- Partager son expérience

Actions en direction des entreprises

- Adapter les contenus de formation aux besoins de terrain exprimés par les entreprises
- Faciliter la découverte des métiers
- Informer de l'organisation de l'organisme pour l'accueil des personnes handicapées
- Améliorer le déroulement des stages, la recherche d'emploi à l'issue des formations

Organisme de formation

sommaire

Connaître
l'intervention de l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi

Tableau récapitulatif des aides 66

Les aides de l'Agefiph, complémentaires aux dispositifs de droit commun 68-73

L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle..... 68
Les aides à la formation professionnelle 68
Les aides à l'apprentissage 69
Les aides au contrat de professionnalisation..... 70
L'aide au tutorat 71
Les aides à la mobilité 71
Les aides techniques et humaines 72
L'aide à l'adaptation des situations de travail..... 72
L'aide au maintien dans l'emploi 73
L'aide à la création d'activité..... 73

Les outils et actions spécifiques développés par l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi 74-79

Les formations courtes..... 75
Les Formations Individuelles Agefiph (FIA) et les Formations Collectives Agefiph (FCA) 75
La Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)..... 76
Les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) 76
La prime à l'insertion..... 77
La Prime Initiative Emploi (PIE)..... 77
L'Appui Projet 78
L'accompagnement vie au travail 78
L'accessibilité transhandicap..... 79

Les aides complémentaires dans le cadre du Plan de Soutien 2009-2010 80-82

La prime au contrat durable..... 81
Le forfait formation..... 81
L'aide à l'aménagement du temps de travail..... 82

Tableau récapitulatif des aides

Aides		Mobilisable par		
		La personne handicapée	L'organisme de formation	L'entreprise
Les aides de l'Agefiph, complémentaires aux dispositifs de droit commun				
Aides au bilan de compétences et d'orientation professionnelle	p. 68	✓	✓	✓
Aides à la formation professionnelle	p. 68	✓	✓	✓
Aides à l'apprentissage	p. 69	✓	✓	✓
Aides au contrat de professionnalisation	p. 70	✓	✓	✓
Aide au tutorat	p. 71			✓
Aides à la mobilité	p. 71	✓		
Aides techniques et humaines	p. 72	✓		✓
Aide à l'adaptation des situations de travail	p. 72			✓
Aide au maintien dans l'emploi	p. 73			✓
Aide à la création d'activité	p. 73	✓		
Les outils et actions spécifiques développés par l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi				
Formations courtes	p. 75		✓	
Formations Individuelles Agefiph (FIA) et Formations Collectives Agefiph (FCA)	p. 75		✓	
Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)	p. 76			✓
Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)	p. 76		✓	✓
Prime à l'insertion	p. 77	✓		✓
Prime Initiative Emploi (PIE)	p. 77			✓
Appui Projet	p. 78	✓		
Accompagnement vie au travail	p. 78			✓
Accessibilité transhandicap	p. 79		✓	✓
Les aides complémentaires dans le cadre du Plan de Soutien 2009-2010				
Prime au contrat durable	p. 81			✓
Forfait formation	p. 81			✓
Aide à l'aménagement du temps de travail	p. 82			✓

Les personnes handicapées bénéficient, dans le cadre de leur insertion socioprofessionnelle, d'un éventail d'aides qui complètent les dispositifs mis en œuvre et l'intervention des acteurs.

Les aides de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) présentées dans cet onglet s'adressent aux personnes handicapées elles-mêmes, aux entreprises ou aux organismes de formation. Les informations communiquées peuvent donc être utiles à l'organisme de formation lui-même ou relayées auprès des stagiaires handicapés accueillis ou des entreprises partenaires.

Pour chaque aide, sont indiqués : une présentation synthétique, le contenu général de l'aide et les démarches pour la mobiliser.

Les conditions d'attribution sont fonction des situations et du type d'aide. Les montants étant amenés à évoluer, il est nécessaire de prendre contact avec l'Agefiph au **0 811 37 38 39** ou de les consulter en ligne, sur le site de l'Agefiph.

→ *Site Internet : www.agefiph.fr*

© Anne-Marie Louvet

Cette présentation des aides mobilisables n'est pas exhaustive.

- Si la personne est demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle, elle peut bénéficier d'aides de droit commun. Il est nécessaire de les mobiliser avant de contacter l'Agefiph, qui intervient la plupart du temps de manière complémentaire.
- Il est donc indispensable, si des aides doivent être mobilisées, de se renseigner pour connaître les aides spécifiques à son territoire (aides de Pôle emploi, des Conseils régionaux, des autres collectivités territoriales...).
- Pour la Fonction publique, le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) propose également des aides.

→ *Site Internet : www.fiphfp.fr*

L'intervention de l'Agefiph est :

- Limitée aux situations relatives à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi de bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- Complémentaire aux dispositifs et aides de droit commun.
- Limitée au territoire national.
- Ponctuelle (l'Agefiph n'a pas vocation à renouveler son intervention à un même bénéficiaire dans des conditions identiques).

Les personnes handicapées doivent :

- Être bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- Résider et exercer une activité professionnelle en France.
- Se trouver dans l'une des situations suivantes : être en recherche d'emploi, salarié, stagiaire de la formation professionnelle, créateur d'entreprise ou travailleur indépendant, étudiant en stage en entreprise.

Les entreprises doivent :

- Être soumises au droit privé.
- Domiciliées en France.
- Employer des salariés handicapés travaillant sur le territoire français.

Des conditions particulières d'éligibilité sont appliquées aux entreprises sous accord.

Par ailleurs :

- Les demandes de subvention doivent être formulées avant la réalisation des actions, et non de manière rétroactive.
- Chaque dossier est étudié en fonction de son lien avec l'emploi, et le cas échéant au regard de la compensation du handicap.
- Chaque aide a des modalités financières propres, qui peuvent être plafonnées ou forfaitisées.
- Des pièces justificatives sont demandées.
- À solutions identiques, la solution la moins onéreuse est privilégiée.
- Les décisions de l'Agefiph peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen. Pour être recevable, celle-ci doit être motivée ou justifiée d'un fait nouveau.

LES AIDES DE L'AGEFIPH, COMPLÉMENTAIRES AUX DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

L'Agefiph intervient dans une logique de complémentarité des dispositifs de préparation à l'emploi et de formation de droit commun.

Les aides de l'Agefiph concernent toutes les étapes d'un parcours d'insertion professionnelle :

- En amont d'une formation.
- Durant le déroulement d'une formation.
- Lors d'un contrat de travail.

L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

Présentation

Cette aide de l'Agefiph participe à l'identification des acquis de la personne handicapée et vise à lui permettre d'élaborer son projet professionnel. Elle s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi ou en évolution professionnelle, avec un projet ou un parcours d'insertion validé par les organismes les accompagnant, ainsi qu'aux entreprises.

Contenu

Pour la personne handicapée en recherche d'emploi

- Participation de l'Agefiph au coût pédagogique du bilan. La subvention de l'Agefiph vient en complément des financements de droit commun : Conseil régional, organisme collecteur du Congé Individuel de Formation - CIF / Contrat à Durée Déterminée - CDD).
- Participation de l'Agefiph au coût des prestations spécifiques, lorsque le handicap de la personne handicapée nécessite des adaptations.

Pour l'employeur

- Participation de l'Agefiph au coût du bilan, en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise.
- Participation de l'Agefiph au coût des prestations spécifiques, lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.

Démarches

Dossier de demande de subvention à adresser à la délégation régionale Agefiph par les personnes ou les entreprises. Pour les personnes en recherche d'emploi, l'avis de l'organisme qui accompagne la personne est demandé.

Les aides à la formation professionnelle

Présentation

Ces aides de l'Agefiph visent à permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver. Elles peuvent être sollicitées par les personnes handicapées comme par les entreprises.

Contenu

Pour la personne handicapée

- Cofinancement par l'Agefiph du coût pédagogique de l'action ou de la prestation de mobilisation ou de remise à niveau. Cette subvention vient en complément de celles accordées par l'État, la Région, les collectivités territoriales, Pôle emploi ou l'organisme collecteur du CIF.
- Prise en charge de la formation au permis de conduire, avec un plafond. Celui-ci est majoré en cas de permis aménagé. Pour en bénéficier, il faut être âgé d'au moins 18 ans, être demandeur d'emploi ou salarié en milieu ordinaire. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Pour l'employeur

- Participation de l'Agefiph au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre du maintien dans l'emploi du salarié handicapé ou de son évolution professionnelle, en complément de la participation financière de l'entreprise et/ou de l'organisme collecteur
- Le cas échéant, participation au coût d'un tuteur interne ou externe, pour une période et une durée hebdomadaire limitées.

→ *Cf. Aide au tutorat.*

Pour l'organisme de formation

Les supports pédagogiques peuvent être adaptés au handicap des stagiaires grâce à une subvention accordée à l'organisme de formation.

Démarches

Dossier de demande de subvention à adresser à la délégation régionale Agefiph. Pour les personnes en recherche d'emploi, l'avis de l'organisme qui accompagne la personne est demandé.

Les aides à l'apprentissage

Présentation

Ces aides facilitent l'accès à l'entreprise des personnes handicapées, par la voie de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage, signé entre une entreprise et une personne handicapée, offre aux deux parties des aides sous plusieurs formes, au-delà des règles et des mesures habituelles liées à ce contrat (crédit d'impôt, exonération de taxe d'apprentissage, exonération de cotisations sociales, prime de l'État).

Les personnes handicapées peuvent accéder au contrat d'apprentissage quel que soit leur âge.

Dans le cadre d'un contrat signé avec une personne handicapée, la durée du contrat peut être portée à 4 ans.

Contenu

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées pour les soutenir dans leur démarche d'apprentissage ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des apprentis handicapés. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire, allouée par période de 6 ou 12 mois, variable selon l'âge de la personne (plus ou moins de 30 ans).
- À l'issue du contrat d'apprentissage, prime à l'insertion, pour la signature d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec l'apprenti.
- Aide à l'accessibilité des situations de travail (participation au financement des surcoûts générés par l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail).
- Aide au tutorat.
- Selon les situations de handicap, compensation de la lourdeur du handicap, après reconnaissance par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) (minoration de la contribution Agefiph ou aide à l'emploi).

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire si la durée du contrat d'apprentissage est d'au moins 6 mois et si l'apprenti n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

© Fotolia

- Prime à l'insertion pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat d'apprentissage, si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire précédemment.
- Aides à la mobilité et aides techniques et humaines, si nécessaire.

Pour le Centre de Formation des Apprentis (CFA)

- Les contenus de formation et les supports pédagogiques peuvent être adaptés au handicap des stagiaires grâce à une subvention accordée au CFA par l'Agefiph.
- Le CFA peut aussi, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide ou de formations à l'accueil d'apprentis handicapés.

Démarches

Adresser à la délégation régionale Agefiph du demandeur un dossier unique de demande de prime à l'insertion, cosigné par l'employeur et le salarié, au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

L'Agefiph a édité un guide détaillé des aides à l'apprentissage. Il est disponible sur demande auprès de l'Agefiph ou téléchargeable dans l'espace documentaire du site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Des aides sont également proposées par l'État et les Régions. Se renseigner auprès des services dédiés.

Les aides au contrat de professionnalisation

Présentation

Les aides de l'Agefiph au contrat de professionnalisation ont pour objectif de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

Les personnes handicapées font partie des publics prioritaires. Par accord de branche, la durée de leur contrat peut être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation peut être augmentée au-delà de 25 %. Il est possible de recourir au temps partiel si le handicap rend difficile l'exercice d'une activité à temps plein.

Contenu

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées afin de les soutenir dans leur démarche de professionnalisation ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des personnes handicapées. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

© Getty Images

Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire, allouée par période de 6 mois, variable selon l'âge de la personne (plus ou moins de 30 ans).
- À l'issue du contrat de professionnalisation, prime à l'insertion, pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec la personne handicapée. Pour les contrats de professionnalisation en CDI, la prime à l'insertion est versée à la fin de l'action de professionnalisation.
- Aide à l'accessibilité des situations de travail (participation au financement des surcoûts générés par l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail).
- Aide au tutorat.
- Selon les situations de handicap, compensation de la lourdeur du handicap, après reconnaissance par la DDTEFP (minoration de la contribution Agefiph ou aide à l'emploi).

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 6 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.
- Prime à l'insertion pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire précédente.
- Aides à la mobilité et aides techniques et humaines, si nécessaire.

Pour l'organisme de formation

En cas de nécessité, participation de l'Agefiph à l'adaptation des moyens pédagogiques.

L'organisme de formation peut aussi, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide ou de formations à l'accueil de personnes handicapées.

Démarches

Un dossier unique de demande de prime à l'insertion, cosigné par l'employeur et le salarié, à adresser à la délégation régionale Agefiph du demandeur, au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

L'Agefiph a édité un guide détaillé des aides au contrat de professionnalisation. Il est disponible sur demande auprès de l'Agefiph ou téléchargeable dans l'espace documentaire du site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Des aides sont également proposées par l'État et les Régions. Se renseigner auprès des services dédiés.

L'aide au tutorat

Présentation

Cette aide de l'Agefiph permet de recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation. C'est l'employeur qui est destinataire de la subvention Agefiph.

Contenu

L'Agefiph prend en charge, afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur :

- Dans le cas d'un tuteur interne, une participation au coût de sa formation et de sa rémunération.
- Dans le cas d'un tuteur externe, une participation au financement de la prestation.

Le nombre d'heures de tutorat financé tient compte de la situation du travailleur handicapé : nature de son handicap, nature du contrat de travail s'il s'agit d'un salarié, nature et durée de la formation s'il s'agit d'un stagiaire, situation de la personne avant son recrutement ou sa formation.

Le tutorat s'applique aux contrats en alternance.

Démarches

Dossier de demande de subvention, à adresser à la délégation régionale Agefiph. La demande doit être accompagnée d'un document spécifiant : objectifs, modalités mises en œuvre, durée de l'action et coût.

© Anne-Marie Louvet

Les aides à la mobilité

Présentation

Ces aides de l'Agefiph visent à faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement). Elles s'adressent aux personnes handicapées souhaitant se préparer à un emploi, y accéder ou le conserver.

Contenu

Transport adapté : Participation au coût d'un transport adapté, avec un plafond annuel. Pour en bénéficier, il faut être demandeur d'emploi, salarié en milieu ordinaire ou stagiaire de la formation professionnelle (hors Centre de Rééducation Professionnelle - CRP).

Acquisition d'un véhicule : Participation à l'achat du véhicule, dans la limite d'un plafond. Le véhicule doit être indispensable pour accéder à un emploi identifié ou pour conserver son emploi. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Aménagement d'un véhicule : Participation au coût de l'aménagement du véhicule. La subvention est plafonnée et ne dépasse pas 50 % du coût total de l'aménagement. L'aménagement du véhicule doit être indispensable pour accéder à un emploi identifié, le conserver ou participer à une formation professionnelle. L'aménagement du véhicule s'inscrit également dans le cadre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

Hébergement : Participation journalière forfaitaire aux frais d'hébergement pendant 9 mois maximum, si le handicap est incompatible avec des déplacements. Pour en bénéficier, il faut être en période d'essai ou suivre une formation (hors CRP).

Déménagement : Participation aux frais de déménagement dans la limite d'un plafond, si le déménagement est nécessaire en raison du handicap. Pour en bénéficier, il faut suivre une formation professionnelle (hors CRP), ou avoir une promesse d'embauche, ou être dans l'obligation de déménager pour conserver son emploi.

Démarches

Dossier de demande de subvention à adresser à la délégation régionale Agefiph.

Les aides techniques et humaines

Présentation

Ces aides de l'Agefiph visent à permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelle, techniques ou humaines. Elles s'adressent aux personnes handicapées en situation de préparation, d'accès ou de maintien dans l'emploi. Elles concernent aussi les entreprises lorsque la personne handicapée est salariée. Selon les cas, les unes ou les autres seront destinataires de la subvention Agefiph.

Contenu

Les aides techniques

- Participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels, avec un plafond limite. Ils doivent compenser le handicap dans la préparation à l'emploi ou l'emploi de la personne. La subvention peut être plafonnée à hauteur de 50 % du coût total.
- Prise en charge, si nécessaire, de la formation à l'utilisation des aides techniques ou des matériels, avec un plafond limite journalier. La durée de la prise en charge est limitée.

Les aides humaines

- Participation au coût des aides humaines à la communication (interprètes en langue des signes, interfaces de communication, codeurs en Langage Parlé Complété - LCP, transcripteurs), avec un plafond limite pour une durée de 12 mois.
- Participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels pour les salariés et les stagiaires de la formation professionnelle, lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable, avec un plafond limite annuel.

Démarches

Dossier de demande de subvention, à adresser à la délégation régionale Agefiph.

© Anne-Marie Louvet

L'aide à l'adaptation des situations de travail

Présentation

Cette aide de l'Agefiph vise à compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail. Cette aide s'adresse à l'entreprise désireuse de recruter un salarié handicapé ou de le maintenir dans son emploi.

Contenu

L'Agefiph, pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap, participe au financement :

- De l'étude préalable définissant les besoins.
- Des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcriptions braille...).

Démarches

Dossier de demande de subvention, à adresser à la délégation régionale Agefiph.

L'aide au maintien dans l'emploi

Présentation

Cette aide de l'Agefiph vise à maintenir dans l'emploi des salariés ou des travailleurs handicapés, dont le handicap survient ou s'aggrave.

Contenu

L'aide au maintien dans l'emploi comprend :

- Une subvention à l'employeur, pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.
- Un service d'appui aux entreprises et aux travailleurs handicapés indépendants, le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth), pour les aider à la recherche et/ou à la mise en œuvre de solutions.

→ *Cf. Sameth, onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».*

D'autres aides de l'Agefiph, complémentaires à l'aide au maintien dans l'emploi, peuvent être sollicitées : aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle, au tutorat, aides technique et humaine, à la mobilité, à la formation professionnelle, à l'adaptation des situations de travail...

Il existe également des aides de droit commun adaptées aux situations de maintien dans l'emploi.

→ *Plus d'informations :*
www.ameli.fr, www.msa.fr
www.handipole-maintien.org

© Anne-Marie Louvet

L'aide à la création d'activité

Présentation

L'intervention de l'Agefiph aide les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou à reprendre une entreprise dans des conditions optimales.

Contenu

Cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites au Pôle emploi.

Le créateur handicapé doit remplir les conditions suivantes :

- Être dirigeant de la future entreprise, quel que soit son statut (SARL, EURL...).
- Détenir au moins 50 % du capital, seul ou en famille (conjoints, ascendants et descendants de l'intéressé), avec plus de 30 % à titre personnel.

Les aides Agefiph interviennent tout au long du parcours de la création d'entreprise, dans le souci de garantir son lancement, sa réussite et sa pérennité :

- Un accompagnement et un suivi personnalisé.
- Une subvention, plafonnée, en complément d'un apport de fonds propres, avec un montant plancher.
- Une formation à la gestion pouvant atteindre 250 heures.
- Une garantie d'emprunt bancaire facilitant l'accès au crédit.
- Une microassurance sur 3 ans incluant les garanties multirisques professionnelles, prévoyance et santé.
- La possibilité de solliciter d'autres aides de l'Agefiph.

Démarches

Adresser un dossier de demande de subvention à la délégation régionale Agefiph, avec l'exposé détaillé du projet et les pièces justificatives demandées.

LES OUTILS ET ACTIONS SPÉCIFIQUES DÉVELOPPÉS PAR L'AGEFIPH EN MATIÈRE DE PRÉPARATION À L'EMPLOI, DE FORMATION ET D'EMPLOI

Pour compléter les aides existantes, l'Agefiph met en place des actions de préparation à l'emploi et de formation, à destination du public handicapé.

Ces actions visent à :

- Participer à l'amélioration et à l'adaptation de la réponse apportée aux besoins des personnes handicapées et des entreprises.
- Aider les entreprises à recruter des personnes handicapées, dans le cadre de leur obligation d'emploi.
- Apporter une contribution significative à la mise en place des politiques concertées de formation des personnes handicapées dans le nouveau cadre de responsabilités des acteurs de la formation des demandeurs d'emploi et des salariés.
- Enrichir la palette d'outils proposée aux opérateurs qui accompagnent les personnes ou qui conseillent les entreprises, tenant compte de la diversité de leurs besoins et de leurs situations.
- Associer à cet effort de formation un objectif d'accès ou de retour à l'emploi des personnes handicapées.

Ces actions sont mises en place par les délégations régionales de l'Agefiph, sur la base d'un diagnostic régional mené en concertation avec les partenaires institutionnels de l'emploi et de la formation (Conseil régional, État, Pôle emploi…), les Cap emploi et les entreprises.

© Getty Images

Les formations courtes

Présentation

Dans le cadre des formations courtes, l'Agefiph définit une offre de formation visant à faciliter le parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ces formations sont adaptées aux besoins des personnes handicapées et des entreprises.

Les actions proposées sont complémentaires aux prestations et formations de droit commun (Pôle emploi, Conseil régional, Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes - AFPA).

Chaque délégation régionale définit son offre et lance régulièrement des appels d'offres en ligne sur le site Agefiph. www.agefiph.fr

Contenu

Les formations, d'une durée inférieure à 210 heures, viennent en réponse aux difficultés rencontrées sur le marché du travail (durée de chômage importante, faible niveau de qualification et de formation, situations particulières de reconversion). Elles visent à répondre à des besoins repérés dans le cadre des diagnostics emploi-formation.

La durée de formation en centre doit correspondre à un minimum de 25 % de la durée totale.

Les formations courtes s'adressent aux personnes :

- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Âgées de plus de 16 ans.
- Se situant dans un parcours visant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, accompagnées par un opérateur.
- Orientées vers l'organisme de formation par les opérateurs d'insertion retenus par l'Agefiph (Pôle emploi, Cap emploi, missions locales,...), par l'intermédiaire d'une fiche de liaison entre l'opérateur et l'organisme de formation.

Les stagiaires non rémunérés au titre de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ou les personnes handicapées en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) peuvent être bénéficiaires d'un défraiement de la part de l'Agefiph pour les frais liés à la formation : repas, déplacement, garde d'enfants. La gestion en est confiée à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Démarches

Les formations courtes sont accessibles uniquement sur prescription de Pôle emploi, de Cap emploi, les missions locales ou d'autres opérateurs spécifiquement désignés par l'Agefiph.

Pour connaître plus précisément les programmations, contenus et modalités de mobilisation, contacter les délégations régionales Agefiph.

Les Formations Individuelles Agefiph (FIA) et les Formations Collectives Agefiph (FCA)

Présentation

FIA

L'Agefiph peut agréer des formations individuelles, en fonction de sa stratégie régionale, en complémentarité des offres de formation de droit commun disponibles (Région, AFPA, prestations Pôle emploi...) et des actions qu'elle a déjà mises en place (formations collectives).

FCA

L'Agefiph, sur la base de diagnostics emploi-formation, de demandes d'entreprises ou d'un bassin d'emploi, peut définir des cahiers des charges d'actions de formation et lancer une consultation pour la mise en place de formations collectives rémunérées au bénéfice des personnes handicapées, demandeurs d'emploi, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, non indemnisées par Pôle emploi au titre de l'ARE. Les appels d'offres de l'Agefiph sont en ligne sur le site de l'Agefiph. Il est utile de les consulter régulièrement.

© Fotolia

Contenu

L'Agefiph prend en charge :

- Le coût pédagogique selon le tarif négocié par l'opérateur.
- La rémunération des stagiaires, selon les modalités de l'article L. 6341-7 du Code du travail. La gestion des rémunérations est confiée à l'ASP.

L'action de formation est obligatoirement prescrite par un opérateur d'insertion (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale) qui choisit, avec la personne handicapée, une action de formation adaptée aux besoins de celle-ci et en négocie, pour les formations individuelles, les modalités de mise en œuvre (contenu, dates, coût).

L'aide est destinée, en priorité, aux personnes handicapées, demandeurs d'emploi, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, non indemnisées par Pôle emploi au titre de l'ARE.

Démarches

Le coût pédagogique est financé à l'organisme de formation par l'Agefiph selon les règles habituelles (dossier de demande de subvention monté par l'opérateur).

La convention d'action Agefiph-organisme de formation mentionne le fait que le stagiaire est rémunéré par l'Agefiph.

L'organisme de formation doit en informer le stagiaire et monter le dossier de rémunération à destination de l'ASP.

La Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)

Présentation

La FEPE vise à préparer l'accès à un emploi. Elle comporte un ou plusieurs des objectifs suivants :

- Développer les compétences nécessaires au poste de travail identifié ou envisagé.
- Vérifier l'adéquation des compétences par la mise en situation sur ce poste.
- Examiner les conditions d'exercice sur le poste, en lien avec le handicap.

Contenu

La formation se déroule, sur le poste de travail visé, en fonction du programme de formation élaboré par l'employeur, le prescripteur (Cap emploi, Pôle emploi ou mission locale) et le stagiaire, sur la base d'une convention conclue entre l'employeur, le stagiaire et le prescripteur, qui précise les objectifs de l'action de formation, son contenu, sa durée (entre 2 et 6 semaines) et ses modalités pratiques.

Un tuteur est désigné au sein de l'entreprise, pour encadrer la formation.

Pendant l'action de formation, la personne handicapée est stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie d'une indemnité de stage forfaitaire, versée par l'ASP.

Le public visé est le suivant :

- Les personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- Les entreprises privées ou publiques qui souhaitent recruter une personne handicapée.

Démarches

Cette aide est mise en place sur prescription des Cap emploi, de Pôle emploi ou des missions locales. Les organismes de formation qui souhaitent en savoir davantage peuvent s'adresser directement à ces organismes ou à leur délégation régionale Agefiph.

Les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

Présentation

Les PPS sont des actions conventionnées par l'Agefiph et assurées par des organismes spécialisés. Elles visent à répondre à des besoins identifiés de compensation du handicap en situation professionnelle, dans le parcours d'accès à l'emploi ou lors du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elles apportent des solutions pour faciliter la préparation, l'accès et l'accompagnement dans l'emploi des personnes dont le handicap présente des particularités.

Contenu

Les PPS s'adressent aux différents acteurs qui peuvent être démunis face à une déficience particulière, comme les entreprises, les organismes de formation, Pôle emploi, les Cap emploi, les Sameth ou les missions locales.

Les organismes en charge des PPS connaissent la problématique générée par le handicap et maîtrisent les moyens techniques et humains susceptibles de compenser le handicap.

Selon les régions, les PPS sont développées en fonction des grands types de handicaps (handicaps auditif, visuel, physique,

psychique ou intellectuel...), et proposent, selon le besoin :

- L'analyse approfondie de la demande, l'appréciation des besoins.
- L'évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel.
- L'identification des techniques de compensation à mettre en œuvre, au regard des situations identifiées.
- La mise en œuvre des techniques de compensation, au regard des besoins et des solutions préconisées.
- L'appui à l'élaboration ou à la validation d'un projet professionnel.
- L'appui et le conseil à l'entreprise dans le cadre d'une embauche ou d'un maintien dans l'emploi.

Comme leur nom l'indique, les PPS sont ponctuelles et n'ont pas vocation à proposer un accompagnement dans la durée.

La prime à l'insertion (aide modifiée dans le cadre du Plan de Soutien)

Présentation

La prime à l'insertion de l'Agefiph vise à encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables. Elle s'adresse aux personnes handicapées et aux entreprises.

Contenu

Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire de l'Agefiph pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois (les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation font l'objet de subventions spécifiques), avec une durée hebdomadaire égale au moins à 16 heures ou à une moyenne hebdomadaire de 16 heures sur l'année.
  Les CDD d'au moins 6 mois sont pris en compte si l'embauche est effective à compter du 1er juillet 2009.
- La prime pour l'employeur est versée pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé.

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire de l'Agefiph pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.
  Les CDD d'au moins 6 mois sont pris en compte si l'embauche est effective à compter du 1er juillet 2009.
- Dans le cadre du Plan de Soutien, la prime pour les personnes handicapées, embauchées à compter du 1er janvier 2009, est doublée si elles étaient bénéficiaires d'un minima social au jour de l'embauche.
- La prime à la personne et la majoration Bénéficiaire d'un minima social ne sont pas renouvelables et ne sont attribuées qu'au titre d'un seul emploi.

Démarches

Un dossier unique de demande de prime à l'insertion, cosigné par l'employeur et le salarié, à adresser au plus tard 6 mois après la date d'embauche, à l'adresse suivante : Prime à l'insertion - CS 3313 - 41033 Blois.

La Prime Initiative Emploi (PIE) (aide modifiée dans le cadre du Plan de Soutien)

Présentation

La PIE de l'Agefiph vise à encourager les entreprises et les associations à recruter des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

Sont concernés tous les contrats en milieu ordinaire de travail de 12 mois minimum, conclus à compter du 1er janvier 2009 avec un employeur relevant du droit privé.

La personne handicapée recrutée doit répondre à l'un des critères suivants : être à la recherche d'un emploi depuis au moins un an, ou âgée de 45 ans et plus, ou bénéficiaire d'un minima social, ou lorsque la situation de la personne correspond à certains cas particuliers.

Contenu

L'aide est destinée aux employeurs, entreprises et associations. Elle est versée pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé.

L'aide est modulée en 3 tranches, selon la durée du temps de travail.

Démarches

Seuls Pôle emploi, le réseau Cap emploi et les missions locales sont habilités par l'Agefiph à proposer la PIE.

Un dossier de demande de prime à l'insertion, le formulaire spécifique signé par l'employeur et le conseiller, sont adressés à la délégation régionale Agefiph.

L'Appui Projet

Présentation

L'Appui Projet est un service d'orientation précoce proposé par l'Agefiph à titre expérimental depuis le début de l'année 2008. Il vise à permettre aux personnes handicapées, en particulier celles les plus éloignées de l'emploi, d'être mises très rapidement au contact de la vie de l'entreprise, d'être responsabilisées dans leur processus d'orientation par une participation active. Il permet d'accélérer le parcours d'insertion de la personne bénéficiaire, en proximité de son lieu de vie, dans les délais les plus brefs à l'issue de la prescription par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Il est complémentaire aux autres prestations de diagnostic et d'orientation existantes.

Contenu

La prestation dure au maximum 40 heures. Elle est réalisée sur une période maximale de 6 semaines. Elle se compose de quatre modules :

- Information collective.
- Entretien(s) exploratoire(s) avec un conseiller d'orientation.
- Vérification des pistes professionnelles envisagées par une ou plusieurs mises en situation d'une journée en entreprise.
- Préconisation, cosignature de la proposition par le bénéficiaire pour transmission à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Démarches

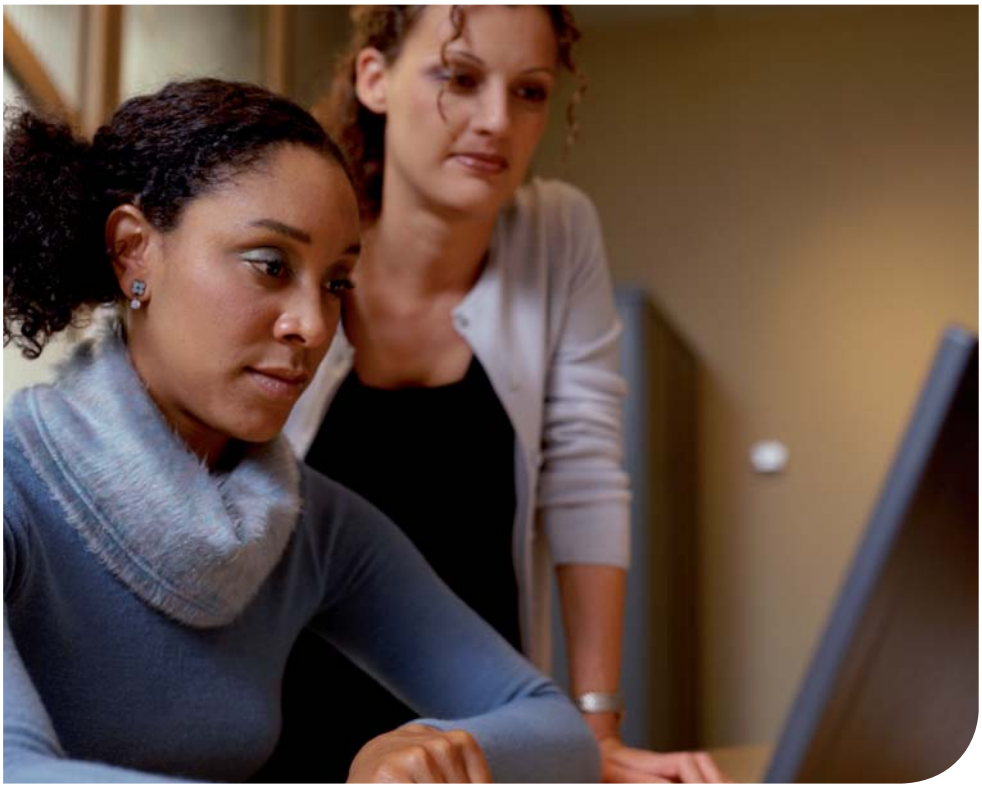
Il est mobilisable uniquement par les MDPH, dès le dépôt d'une première demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et d'orientation professionnelle par la personne handicapée.

L'accompagnement vie au travail

Présentation

L'Agefiph propose, depuis le début de l'année 2008, à titre expérimental, un nouveau dispositif pour l'accompagnement de la vie au travail. Il s'agit de suivre l'évolution des entreprises, des métiers et des salariés handicapés, au cours de leur vie professionnelle.

L'Agefiph propose aux entreprises employant des personnes reconnues handicapées une prestation de conseil personnalisée. Elle est réalisée par des professionnels qualifiés dans la gestion des parcours professionnels. Elle vise à conforter l'adaptation à la situation de travail, à maintenir, voire accroître le niveau de compétences du salarié et à anticiper les éventuelles évolutions de l'emploi et du handicap.



© Getty Images

Contenu

La prestation d'appui s'articule autour :

- D'un diagnostic de situation professionnelle explorant les projets de l'entreprise, les évolutions prévisibles de l'emploi occupé ou de l'organisation, les questions de compétence, santé, performance, souhaits du salarié...
- D'une proposition de pistes d'action pour conforter l'adaptation, anticiper les évolutions, ou faciliter la montée en compétences du salarié.
- Si besoin, d'un appui technique et financier à l'employeur pour la mise en œuvre des préconisations : formation, tutorat, aménagement technique ou organisationnel,...

La méthodologie et le contenu d'intervention s'adaptent aux réalités de l'entreprise.

Démarches

Contacter la délégation régionale Agefiph, pour connaître le ou les prestataires-conseils, habilités dans la région.

L'accessibilité transhandicap

Présentation

L'aide à l'accessibilité est destinée à permettre aux entreprises de rendre leurs locaux accessibles à toute personne handicapée, quel que soit son handicap. Sont concernées les entreprises privées de 1 à 500 salariés, à l'exclusion de celles dont la finalité est de recevoir du public (Établissement Recevant du Public-ERP).

Contenu

- Réalisation d'un diagnostic gratuit de l'accessibilité des locaux de l'entreprise (visite d'un expert, recommandations assorties d'un premier chiffrage des travaux à réaliser).
- Pour les entreprises ayant bénéficié du diagnostic, l'Agefiph prend en charge jusqu'à 90 % du montant du coût des travaux d'accessibilité.

En contrepartie, les entreprises qui jusqu'à présent ne faisaient rien pour l'emploi des personnes handicapées, doivent s'engager à mener une action positive (recruter, sous-traiter aux secteurs protégé et adapté) dans les 3 prochaines années.

Concernant les organismes de formation, l'accessibilité est un des axes du programme complémentaire 2008-2010 de l'Agefiph. Une étude a été lancée par l'Agefiph en janvier

© Anne-Marie Louvet

2009 auprès d'un panel de 110 organismes de formation visant à approcher leur situation vis-à-vis de l'accessibilité tout handicap. Sur la base de la conclusion de cette étude, l'Agefiph déterminera des modalités d'intervention relatives aux travaux de mise en accessibilité.

Démarches

Télécharger un dossier sur le site de l'Agefiph ou le demander par téléphone, le retourner complété à sa délégation régionale Agefiph, accompagné d'un courrier expliquant la situation de l'entreprise et d'un document précisant le statut des locaux (bail...). L'expert prend ensuite contact avec l'entreprise pour fixer un rendez-vous.

LES AIDES COMPLÉMENTAIRES DANS LE CADRE DU PLAN DE SOUTIEN 2009-2010

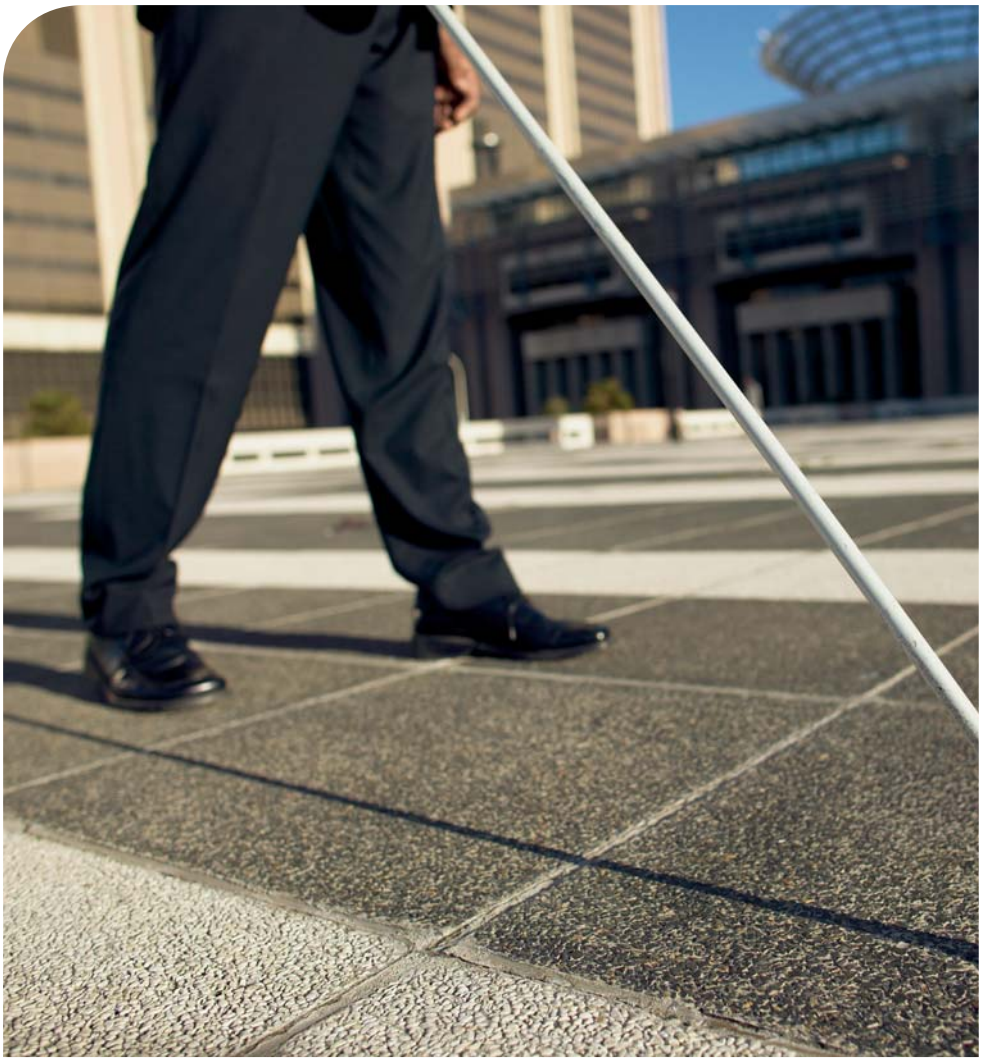
Face à la détérioration du marché de l'emploi, l'Agefiph anticipe les conséquences de la crise sur l'emploi des personnes handicapées et met en œuvre un Plan de Soutien. Il est actif depuis le 1er janvier 2009, pour une durée de 2 ans.

Il comporte cinq objectifs :

- Favoriser l'accès à l'emploi.
- Consolider l'emploi des personnes handicapées.
- Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors.
- Amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des jeunes.
- Renforcer la formation des personnes handicapées.

L'Agefiph, dans le cadre du Plan de Soutien :

- Renforce les aides existantes (se reporter à chaque aide pour connaître la nature des modifications) :
  - La PIE.
  - La prime à l'insertion.
- Propose de nouvelles aides :
  - La prime au contrat durable.
  - Le forfait formation.
  - L'aide à l'aménagement du temps de travail.



© Getty Images

La prime au contrat durable

Présentation

La prime au contrat durable vise à consolider l'emploi des personnes handicapées confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle, en favorisant la transformation d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en intérim en CDI.

La prime au contrat durable s'adresse aux entreprises et aux associations recrutant en CDI un salarié handicapé, bénéficiaire de la loi du 11 février 2005.

Contenu

Une subvention forfaitaire pour un CDI conclu à compter du 1er janvier 2009, à l'issue d'un ou de plusieurs CDD (ou contrat de travail temporaire, ou contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), d'une durée minimale de 3 mois continus ou non au cours des 6 mois précédant l'embauche en CDI.

L'aide est modulée en 3 tranches, selon la durée du temps de travail.

La durée de travail minimale doit être au moins égale à 16 heures par semaine ou 720 heures par an en cas de durée annualisée.

- Cette prime peut être majorée de 50 %, lorsque l'embauche en CDI concerne un travailleur handicapé senior âgé de 45 ans et plus.

La prime au contrat durable est versée à l'employeur pour chaque nouvelle embauche en CDI d'un salarié handicapé et est cumulable avec la prime à l'insertion.

Démarches

La demande de prime au contrat durable et, le cas échéant, de la majoration senior, s'effectue via le dossier de demande de prime, accompagné du formulaire dédié, qui doivent être validés par un conseiller Cap emploi ou Pôle emploi. Le dossier de prime et le formulaire doivent parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

© Fotolia

Le forfait formation

Présentation

Le forfait formation s'adresse aux employeurs pour faciliter l'intégration professionnelle des salariés handicapés en phase d'accès à l'emploi.

Contenu

- Versement forfaitaire en une seule échéance sur présentation de l'inscription en formation dans les 12 mois suivant l'embauche.
  Le forfait est doublé, dans le cadre d'une embauche en PIE.
- La formation, d'une durée d'au moins 70 heures (140 heures dans le cadre d'une PIE), doit être dispensée par un organisme extérieur, éventuellement dans l'entreprise.

Démarches

La demande doit être déposée avant le démarrage de la formation, auprès de la délégation régionale de l'Agefiph, via un dossier de demande de subvention.

L'aide à l'aménagement du temps de travail

Présentation

Cette aide, en vigueur depuis janvier 2009, contribue à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés handicapés Seniors en situation d'aggravation de leur handicap ou d'altération de leur santé. Elle vise à faciliter une réduction du temps de travail d'au moins 20 % sans diminution de salaire.

Contenu

Cette aide s'adresse aux salariés, bénéficiaires de la loi, répondant aux conditions suivantes, au jour de la demande :

- En CDI.
- Âgés d'au moins 55 ans.
- Ayant une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans minimum.
- Dont la durée de travail avant aménagement est au minimum de 80 % de la durée conventionnelle appliquée au sein de l'entreprise.

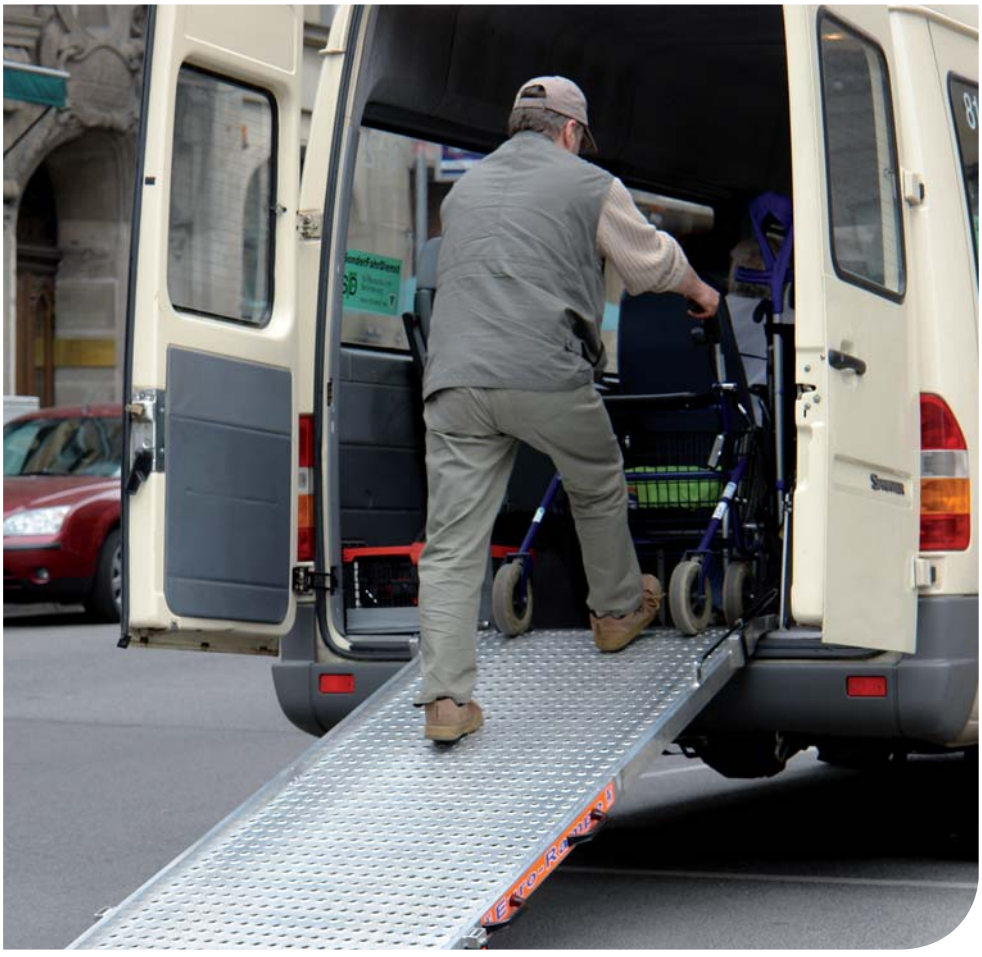
L'aide à l'aménagement du temps de travail consiste en une subvention forfaitaire allouée chaque année, sur une durée maximale de 5 ans, avec comme limite d'âge 60 ans.

- La 1re échéance est versée lors de la mise en place de l'aménagement du temps de travail, sur présentation de l'avenant au contrat de travail précisant la réduction du temps de travail, et du 1er bulletin de salaire justifiant le maintien du salaire antérieur.
- La 2e échéance est versée un an plus tard, sur présentation du bulletin de salaire du 12e mois suivant l'aménagement du temps de travail.

Il est possible de cumuler cette aide avec la subvention forfaitaire maintien, l'aide à l'adaptation des situations de travail et l'aide à la formation professionnelle.

Démarches

La demande doit être déposée auprès de la délégation régionale de l'Agefiph, via le dossier de demande de subvention de l'Agefiph. Le dossier doit parvenir à l'Agefiph préalablement à la mise en place de l'aménagement du temps de travail.



© Fotolia

sommaire

Identifier
les principaux acteurs spécialisés

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) 84

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) 85

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) 86

Les Cap emploi 87

Les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth) 88

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les centres de préorientation et les Unités d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle (UEROS) 89

Les Entreprises Adaptées (EA) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) 90

Les Établissements et les Services d'Aide par le Travail (ESAT) 90

Le panorama proposé dans cet onglet ne vise pas l'exhaustivité. Les acteurs présentés sont les principaux acteurs spécialisés abordés au cours du guide.

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph)

Informations générales

L'Agefiph est issue de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle assure une mission de service public, dans le cadre d'une convention signée avec l'État. Par sa mission et ses moyens d'intervention, elle se situe au cœur même du dispositif prévu par le législateur pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises relevant du secteur privé.

Missions

L'Agefiph gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (correspondant aux contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées).

Elle poursuit quatre objectifs principaux :

- Développer la qualification des personnes handicapées.
- Améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées.
- Aider les entreprises à recruter et à maintenir dans l'emploi leurs salariés handicapés.
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Les aides de l'Agefiph peuvent être mobilisées simultanément ou séparément pour soutenir les parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées et pour appuyer les différentes initiatives des entreprises en faveur de leur emploi *(cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph… »)*.

L'Agefiph est présente sur l'ensemble du territoire, à travers ses implantations régionales.

→ *Plus d'informations : www.agefiph.fr*

© Zacot

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Informations générales

Le FIPHFP est issu de la loi du 11 février 2005. Il est en vigueur depuis le 1er janvier 2006. Il collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés. Il finance en contrepartie des aides en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière).

Missions

Le FIPHFP finance toute action ou programme d'actions destinés à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique.

Les aides du FIPHFP portent notamment sur :

- Des aides techniques et humaines (aménagement et adaptation des postes de travail, rémunération des agents chargés d'accompagner les personnes handicapées dans l'exercice de leur fonction professionnelle, formation et information des travailleurs handicapés, aides pour améliorer les conditions de vie...).
- Des actions de sensibilisation des acteurs et d'amélioration de la connaissance des salariés en situation de handicap ainsi que des études.

→ *Plus d'informations : www.fiphfp.fr*

Zoom sur

Convention cadre Agefiph / FIPHFP

La première convention cadre entre l'Agefiph et le FIPHFP a été signée le 2 juillet 2008, pour une durée de 2 ans et demi, du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2010. L'Agefiph apportera au FIPHFP son expérience et son expertise sur l'emploi des personnes handicapées et la conduite de projets partenariaux dans ce domaine.

Le FIPHFP et l'Agefiph vont activement coopérer dans 6 domaines :

- La mobilisation du réseau de placement Cap emploi.
- L'effort de formation et de qualification des personnes handicapées.
- L'appui au maintien dans l'emploi.
- Les études et les évaluations.
- La participation à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.
- Les dispositifs d'information.

© Getty Images

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Informations générales

La MDPH est un lieu unique, créé par la loi du 11 février 2005, destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

La MDPH exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille et de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

Missions

La MDPH remplit 8 missions principales :

- Elle informe et accompagne les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution.
- Elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap.
- Elle assure l'organisation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), le suivi de la mise en œuvre de ses décisions et la gestion du fonds départemental de compensation du handicap.
- Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la CDAPH.
- Elle organise une mission de conciliation par des personnes qualifiées.
- Elle assure le suivi de la mise en œuvre des décisions prises.
- Elle organise des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigne en son sein un référent pour l'insertion professionnelle.
- Elle met en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

→ *Plus d'informations : www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap*

Zoom sur

Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Les MDPH abritent les CDAPH. Ces commissions, créées par la loi du 11 février 2005, sont les nouvelles instances chargées des décisions d'attribution des prestations et d'orientation. Elles résultent de la fusion des Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale (CDES) et des Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP). Au sein des MDPH, les CDAPH prennent l'ensemble des décisions relatives aux droits des personnes, enfants (section « Enfants ») comme adultes (section « Adultes »).

Une équipe pluridisciplinaire, composée de professionnels (Pôle emploi, Cap emploi, services psychotechniques de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes - AFPA -, travailleurs sociaux, médecins...) est chargée d'évaluer les besoins de la personne sur la base d'un projet de vie et de proposer ensuite un plan personnalisé de compensation du handicap. La CDAPH statue sur le plan de compensation proposé par l'équipe pluridisciplinaire, celui-ci étant lui-même inspiré du projet de vie de la personne handicapée.

Les CDAPH sont compétentes pour :

- Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire, professionnelle ou sociale.
- Désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent, ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir.
- Attribuer, pour l'enfant ou l'adolescent, l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) et, éventuellement, son complément.
- Attribuer la carte d'invalidité.
- Attribuer l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et le complément de ressources.
- Attribuer la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).
- Reconnaître la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de 60 ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

Les Cap emploi

Informations générales

Les Cap emploi sont les structures spécialisées d'insertion des travailleurs handicapés. Une convention signée par l'État (Préfet de région), l'Agefiph, le FIPHFP et le président de l'organisme gestionnaire définit le périmètre, le contenu, les modalités de mise en œuvre et le financement de leur activité. Les Cap emploi sont financés principalement par l'Agefiph et le FIPHFP, et au titre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), par Pôle emploi.

En général, leur territoire d'intervention correspond au département, toutefois, compte tenu des spécificités territoriales, certaines structures ont une compétence infra-départementale.

Les Cap emploi ont une double mission : apporter conseil et soutien technique aux employeurs dans le cadre du recrutement de travailleurs handicapés, et accompagner vers l'emploi et dans l'emploi les personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, relevant du marché du travail.

Leur objectif est de faire converger les compétences des candidats handicapés et les besoins des entreprises. Cette action s'exerce dans le cadre d'une mission de service public.

En vertu de ce principe, ils participent aux politiques de l'emploi et de la formation (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés - PDITH -, action territorialisée du Service Public de l'Emploi - SPE -...). Ils contribuent à la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi. Les modalités de cette collaboration sont précisées dans une convention nationale intitulée « Pôle emploi/Agefiph/Cap emploi ».

Les Cap emploi collaborent également avec tous les opérateurs de leur territoire d'intervention (MDPH, Sameth...).

Missions

Pour la mise en œuvre de leur mission, les Cap emploi s'appuient sur une offre de services commune au réseau :

L'offre de services aux personnes handicapées :

- Évaluation et diagnostic.
- Définition et/ou validation d'un projet professionnel.
- Accès à la formation.
- Appui à l'accès à l'emploi.

Les services aux employeurs (privés et publics) :

- Information sur l'emploi des personnes handicapées.
- Sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi de personnes handicapées.
- Conseil pour le recrutement de personnes handicapées.
- Aide au recrutement de personnes handicapées.

Les services communs :

- Mobilisation des appuis pour la compensation du handicap.
- Suivi du salarié en emploi.

→ *Plus d'informations : Annuaire des Cap emploi sur le site de l'Agefiph, www.agefiph.fr*

© Zacot

© Zacot

Les Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth)

Informations générales

Les Sameth interviennent afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien des collaborateurs dans l'entreprise, quand apparaît une inadéquation entre une situation de handicap, du fait d'une maladie, d'un accident ou d'une aggravation du handicap et le poste de travail. Ils agissent en complément des acteurs de droit commun, tels que la médecine du travail, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), la Mutualité Sociale Agricole (MSA)...

Les Sameth sont financés par l'Agefiph et implantés dans chaque département.

Missions

Les Sameth proposent plusieurs services, en fonction des situations :

- Des interventions en entreprise pour :
  - Aider à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution sur mesure de maintien.
  - Faciliter la mobilisation des aides et appuis spécifiques au maintien dans l'emploi de salariés handicapés.
- Sur simple échange téléphonique ou au cours d'un rendez-vous :
  - Donner une information complète et actualisée sur toutes les questions relatives au maintien dans l'emploi (cadre juridique...).
  - Apporter un conseil par rapport à une situation particulière pour éclairer la démarche à suivre (examen de la situation, exploration des différentes possibilités d'intervention...).

Les Sameth s'adressent principalement :

- Aux entreprises privées confrontées à un problème de maintien dans l'emploi d'un salarié à aptitude ou capacité professionnelle réduite, déjà reconnu travailleur handicapé ou pour lequel le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance.
- Aux travailleurs indépendants handicapés.

Les situations peuvent concerner :

- Des salariés handicapés ou dont le handicap survient et qui sont :
  - Soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail.
  - Soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur handicap.
  - Soit en situation de handicap aggravé du fait d'une évolution du contexte professionnel.
- Des travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient, entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle.

→ *Plus d'informations : www.agefiph.fr*

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les centres de préorientation, les Unités d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ou Professionnelle (UEROS)

Informations générales

L'orientation dans un établissement spécialisé, que ce soit un CRP, un centre de préorientation ou une UEROS, relève exclusivement de la compétence de la CDAPH du département de résidence. Elle suppose que la personne soit reconnue « travailleur handicapé » par la CDAPH. La décision s'impose aux centres mais pas aux personnes.

Les frais de séjour dans ces établissements sont pris en charge par les Caisses d'Assurance Maladie. Les stagiaires prennent en charge le montant du ticket modérateur et une participation aux frais de repas. Les personnes relevant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont exonérées de ces participations.

Si la personne handicapée est demandeur d'emploi, elle peut être rémunérée par le biais de l'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) ou encore par l'État ou la Région, par l'intermédiaire de l'Agence de Services et de Paiement (ASP), dans le cadre du régime public de rémunération des stagiaires.

Missions

Les CRP

Les formations proposées par les CRP permettent à des travailleurs handicapés en situation de reconversion, d'accéder à une formation qualifiante dans un environnement médico-social adapté. Elles comprennent des périodes d'application en entreprise.

Les formations sont parfois précédées de phases préparatoires, qui peuvent être générales, polyvalentes, comporter ou non une remise à niveau, être intégrées ou non aux cycles de formation. Un suivi médical, social, psychologique et un accompagnement à l'emploi des stagiaires est assuré.

Les formations, d'une durée de 10 mois à 3 ans, couvrent une vingtaine de secteurs d'activité et sont majoritairement sanctionnées par un diplôme homologué par l'État (plus de 200 formations qualifiantes du niveau V bis au niveau II). Elles sont dispensées par plus de 120 centres, répartis sur le territoire national, et forment plus de 10 000 personnes chaque année.

Les centres de préorientation

Les centres de préorientation accueillent sur une période de 8 à 12 semaines les travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités ainsi qu'une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle. Les conclusions de l'action de préorientation sont transmises à la CDAPH.

Les UEROS

Les UEROS accueillent en stage, sur une période de 3 à 5 mois, les personnes cérébro-lésées (traumatisme crânien, accident vasculaire cérébral, tumeur, encéphalite, etc.), dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la CDAPH.

Les UEROS ont pour mission d'évaluer précisément les séquelles physiques et psychiques présentées par la personne et les principales potentialités qu'elle présente en vue de son insertion sociale, scolaire ou professionnelle ultérieure. Elles élaborent ensuite un programme transitionnel de réentraînement à la vie active. Il permet de consolider et d'accroître les acquis et de construire avec l'intéressé et son entourage un projet d'insertion sociale et professionnelle (marché du travail ou milieu protégé).

Les conclusions du stage sont transmises à la CDAPH.

→ *Plus d'informations :*
www.fagerh.asso.fr
www.ladapt.net

Les Entreprises Adaptées (EA) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)

Informations générales

Les EA (anciennement « Ateliers Protégés ») et les CDTD sont des entreprises du marché du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés. Ces personnes peuvent y exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Pour travailler dans le cadre d'une EA ou d'un CDTD, la personne handicapée doit être orientée par un acteur du SPE. Une fois recrutée, elle reçoit un salaire qui est fonction de l'emploi occupé et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1er janvier 2006, ce salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

Le statut des travailleurs handicapés employés par ces entreprises est celui de salariés de droit commun à part entière (y compris en termes de formation). Comme dans toute entreprise, ces salariés ont des objectifs de production et de rentabilité. Ils disposent d'un contrat de travail, à temps plein ou partiel, le plus souvent à durée indéterminée, des prestations de Sécurité sociale et de l'assurance chômage.

Les chefs d'entreprise sont libres de choisir le statut juridique de l'établissement, les productions, les méthodes de fabrication et de commercialisation qui leur semblent les plus appropriés. Un nouveau système de financement prévoit des aides financières à destination des EA et des CDTD. Il s'agit d'une subvention spécifique, attribuée pour la couverture des surcoûts liés à l'emploi majoritaire de personnes handicapées ainsi que d'une aide au poste pour chaque salarié orienté par la CDAPH.

Missions

Les EA comme les CDTD doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Ils peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail.

→ *Plus d'informations :*
www.travail-solidarite.gouv.fr

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

Informations générales

Les ESAT sont des organismes médico-sociaux chargés d'accueillir des personnes handicapées orientées par la CDAPH, lorsque celle-ci constate que leurs capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire, dans une entreprise adaptée ou un CDTD, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.
Pour intégrer un ESAT, la personne handicapée doit être orientée par la CDAPH qui prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'ESAT, la CDAPH prononce la décision définitive d'admission.
L'ESAT propose, en parallèle de l'activité professionnelle, un soutien médico-social et éducatif. Le travailleur handicapé intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié, mais celui d'usager. Il ne peut donc être licencié. Toutefois, certaines règles du Code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail, congés payés. Depuis 2007, les personnes bénéficient d'un nouveau dispositif de rémunération (rémunération garantie) et de nouveaux droits sociaux, calqués sur ceux des salariés (congés, absence, formation).
La création d'un ESAT est autorisée par le préfet de région.

Missions

Les ESAT relèvent du milieu « protégé », par opposition au marché du travail. Ils doivent mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle et des actions éducatives d'accès à l'autonomie ainsi que d'implication dans la vie sociale. Les conditions de mise en œuvre de ces actions sont fixées par décret.
En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs. Ils disposent d'un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

→ *Plus d'informations :*
www.travail-solidarite.gouv.fr

À retenir

Les entreprises qui recrutent une personne handicapée sortant d'une EA ou d'un ESAT peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide spécifique de l'Agefiph.

sommaire

Guide handicap et formation ANNEXES

Index des actions 92

Index des mots clés 92-93

Glossaire 94-95

Sites Internet cités dans le guide 96

Textes de référence 97

Index des actions

Mot clé	Localisation dans le guide
Aménager / adapter une formation	p. 12, p. 15, p. 16, p. 18, p. 41, pp. 44-48, p. 51, p. 57, p. 59, p. 61, p. 63, p. 64
Communiquer auprès des personnes handicapées	pp. 61-64
Connaître ses obligations en tant qu'ERP	p. 14
Constituer une demande Agefiph	pp. 65-82
Développer des partenariats avec les entreprises	p. 63, p. 64
Évoquer une situation de handicap ▸ Avec un stagiaire ▸ Avec une entreprise	p. 49
Identifier les aides mobilisables selon les besoins	p. 45, p. 46, p. 48, p. 52, pp. 65-82
Mettre en œuvre un partenariat avec les prescripteurs spécialisés	p. 35, p. 62, p. 64
Préparer l'organisme de formation à l'accueil de personnes handicapées	p. 14, p. 49, p. 50, p. 59
Repérer une situation de handicap	p. 37, p. 38
Répondre à un appel d'offres	p. 52, p. 60, p. 64, p. 75
Se renseigner sur le contexte législatif	pp. 9-22, pp. 23-32, p. 56, p. 97
Sensibiliser des équipes au handicap	p. 15, pp. 18-22, p. 36, p. 41, p. 44, p. 46, p. 47, p. 58, p. 85, p. 87
S'informer sur les handicaps	p. 5, p. 6, pp. 7-8, pp. 19-22, pp. 39-40, p. 48
Valider les conditions d'accueil	p. 41
Vérifier la situation administrative d'une personne handicapée	pp. 41-42

Index des mots clés

Mot clé	Localisation dans le guide
AAH	p. 12, p. 27, p. 29, p. 30, p. 42, p. 86
Accessibilité (définition)	p. 13, p. 14
Accessibilité des locaux	p. 14, p. 59
Accessibilité (mise en œuvre)	p. 18, p. 48, p. 59, p. 79
Accident du travail	p. 27, p. 29, p. 30, p. 31, p. 32, p. 42, p. 88, p. 89
Agefiph	p. 11, p. 24, p. 43, p. 46, p. 52, p. 60, pp. 65-82, p. 84
Aides techniques et humaines	p. 5, p. 18, p. 45, p. 46, p. 48, p. 52, p. 72, p. 85
Aménagements / adaptations	p. 15, p. 16, pp. 44-48, p. 51, p. 57, p. 59, p. 61, pp. 65-82
Aménagements des examens	p. 51
Aménagements pédagogiques	p. 18, p. 19, pp. 44-45, p. 48, pp. 59-60, p. 64
Appels d'offres	p. 51, p. 60, p. 64, p. 75
Attitudes vis-à-vis du handicap	pp. 39-40
Bénéficiaires de l'obligation emploi	p. 12, p. 27, pp. 29-32
Cap emploi	p. 28, p. 87

Mot clé	Localisation dans le guide
Carte d'invalidité	p. 10, p. 12, p. 27, p. 29, p. 30 p. 42, p. 86
CDAPH	p. 11, p. 12, p. 27, p. 28, pp. 29-31, p. 37, p. 42, p. 43, p. 51, p. 78, p. 86, p. 89, p. 90
CNSA	p. 10, p. 11, p. 14
Compensation (définition)	p. 17
Compensation (mise en œuvre)	pp. 17-22, pp. 43-48, pp. 65-82, p. 87
Contrat d'apprentissage	p. 24, p. 44, p. 52, p. 69, p. 81
Contrat de professionnalisation	p, 52, p. 70, p. 81
CRP	p. 27, p. 28, p. 89
Déficience (définition)	p. 4
Déficience / Handicap consécutif à une maladie invalidante	p. 4, p. 5, p. 6, p. 8, p. 21, p. 39, p. 48
Déficience intellectuelle / Handicap intellectuel	p. 4, p. 5, p. 6, p. 8, p. 20, p. 37, p. 40, p. 48, p. 77
Déficience motrice / Handicap moteur	p. 4, p. 5, p. 6, p. 7, p. 15, p. 18, p. 22, p. 39, p. 48
Déficience psychique / Handicap psychique	p. 4, p. 5, p. 6, p. 8, p. 18, p. 21 p. 40, p. 48, p. 77
Déficience visuelle / Handicap visuel	p. 4, p. 5, p. 6, p. 7, p. 15, p. 18, p. 20, p. 39, p. 48, p. 51, p. 77
Déficience auditive / Handicap auditif	p. 4, p. 5, p. 6, p. 7, p. 15, p. 18, p. 19, p. 40, p. 48
Entreprises	pp. 24-26, p. 41, p. 49, p. 50, p. 54, p. 58 , p. 63, p. 64, p. 66
ERP	p. 14, p. 59
FIPHFP	p. 10, p. 11, p. 26, p. 46, p. 47, p. 50, p. 67, p. 85
Handicap (définition)	p. 4
Incapacité (définition)	p. 4
Loi de 2005	p. 4, pp. 9-22, p. 24
Maladie professionnelle	p. 32
MDPH	p. 10, p. 11, p. 29, p. 30, p. 42, p. 86
Mobilité	p. 14, p. 46, p. 71
Obligation d'emploi	pp. 24-26
Orientation professionnelle	p. 27, p. 28, p. 68, p. 78, p. 86, p. 89, p. 90
Partenariat	p. 35, p. 62, p. 64
Pension d'invalidité	p. 27, p. 29, p. 30, p. 31, p. 32, p. 42
Personne ressource	p. 57
Prestation de compensation du handicap	p. 10, p. 12, p. 45, p. 86
Prestations Ponctuelles Spécifiques	p. 46, pp. 76-77
Référent de parcours	p. 36
Rémunération des stagiaires handicapés	p. 30, p. 43, p. 75, p. 76, p. 89
RQTH	p. 27, p. 29, p. 30, p. 42, p. 86
Sameth	p. 73, p. 88
Scolarisation des élèves handicapés	p. 37
Secteur adapté / Secteur protégé (EA, ESAT)	p. 25, p. 27, p. 28, p. 79, p. 90

Glossaire

Sigle	Signification
AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
AEEH	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AP	Atelier Protégé (actuellement Entreprise Adaptée - EA)
ARE	Aide au Retour à l'Emploi
AREF	Aide au Retour à l'Emploi Formation
ASP	Agence de Services et de Paiement (résultat de la fusion du Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles - CNASEA - et de l' Agence Unique de Paiement - AUP)
AT	Accident du travail
AVJ	Aides à la Vie Journalière
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAT	Centre d'Aide par le Travail (actuellement Établissement et Service d'Aide par le Travail - ESAT)
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDES	Commission Départementale de l'Éducation Spéciale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDTD	Centre de Distribution de Travail à Domicile
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIF	Congé Individuel de Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CLIS	Classe d'Intégration Scolaire
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CTNERHI	Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
EA	Entreprise Adaptée
ERP	Établissement Recevant du Public
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
FCA	Formation Collective Agefiph
FEPE	Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche
FIA	Formation Individuelle Agefiph
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Sigle	Signification
FOAD	Formation Ouverte et à Distance
IMC	Infirmité Motrice Cérébrale
IME	Institut Médico-Éducatif
IMPRO	Institut Médico-Professionnel
IPP	Incapacité Partielle Permanente
LSF	Langue des Signes Française
LPC	Langage Parlé Complété
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité Sociale Agricole
NTC	Nouvelles Technologies de la Communication
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PDITH	Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PIE	Prime Initiative Emploi
PLIE	Plan Local pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi
PPAE	Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi
PPS	Prestations Ponctuelles Spécifiques
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAMETH	Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SESSAD	Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SOP	Service d'Orientation Professionnelle (de l'AFPA)
SPE	Service Public de l'Emploi
UEROS	Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ou Professionnelle
UPI	Unité Pédagogique d'Intégration

Sites Internet cités dans le guide

Site	Institution ou association concernée
www.agefiph.fr	Agefiph
www.ameli.fr	Assurance Maladie
www.caf.fr	Allocations Familiales
www.cnsa.fr	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
www.conseil-general.com	Conseils généraux
www.education.gouv.fr	Ministère de l'Éducation Nationale
www.fagerh.asso.fr	Fédération des Associations Groupements et Établissements de réadaptation pour personnes en situation de Handicap
www.fiphfp.fr	Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
www.fnath.org	Association des Accidentés de la Vie
www.handroit.com	Association Handitec
www.interieur.gouv.fr	Ministère de l'Intérieur
www.ladapt.net	Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées
www.msa.fr	Protection Sociale du Monde Agricole et Rural
www.pole-emploi.fr	Institution issue de la fusion de l'Assedic et de l'ANPE
www.service-public.fr	Portail de l'Administration Française
www.travail-solidarite.gouv.fr	Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

Textes de référence

Textes disponibles sur www.legifrance.gouv.fr

Thème	Type de texte	Référence
Accessibilité	Décret	Décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des Établissements Recevant du Public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation et modifiant le Code de la construction et de l'habitation.
		Décret n° 2007-1327 du 11 septembre 2007 relatif à la sécurité et à l'accessibilité des Établissements Recevant du Public et des Immeubles de Grande Hauteur.
Aménagement des examens	Décret	Décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.
CDAPH	Décret	Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
Cohésion sociale	Loi	Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.
Formation professionnelle	Loi	Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
	Décret	Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant
Handicap	Loi	Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
		Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
		Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
	Décret	Décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises
MDPH	Décret	Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 relatif aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées
Orientation des travailleurs handicapés	Circulaire	Circulaire DGEFP n° 2007-01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés
Politique d'emploi des travailleurs handicapés	Circulaire	Circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés
Politiques d'insertion	Loi	Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion

Agefiph / Direction des Interventions - Conception : Com&Cie / Marilyne - Photo couverture : © Getty Images - Août 2009. Imprimé par Arc-Isère (entreprise adaptée)

Guide téléchargeable sur **www.agefiph.fr**