

Guide

Emploi et formation des personnes handicapées



Tout savoir pour agir

Préambule

Favoriser l'emploi et le maintien des personnes handicapées vous permet d'optimiser la performance de votre entreprise.

S'orienter vers un public éloigné de l'emploi, développer les compétences de vos salariés, favoriser leur accès à l'emploi, renforcer la diversité au sein de votre entreprise et de vos entreprises clientes contribue à votre démarche de responsabilité sociétale.

Il s'agit de traduire en acte des valeurs portées par votre entreprise : responsabilité, diversité, égalité des chances, non-discrimination, emploi, solidarité...

Les actions que vous mettez en œuvre notamment au bénéfice des personnes handicapées vous permettront de gagner en performance sociale et en compétitivité économique.

Sommaire

Introduction	3
Partie 1 Ce qu'il faut savoir	8
Partie 2 Identifier les personnes handicapées	12
Partie 3 En parler avec les bons mots	16
Partie 4 Agir	21
Liens utiles, glossaire, contacts	27

Les enjeux

Développer l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap : quels enjeux pour le Travail Temporaire ?

1. Permettre à la personne **en situation de handicap** :

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

2. Permettre à l'entreprise :

- De s'inscrire dans une démarche citoyenne, d'être socialement responsable.
- D'élargir son offre de service clients.
- De se rapprocher au plus près des besoins de ses clients par le biais du développement des compétences et de la formation.
- Développer la diversité au sein de l'entreprise et des équipes comme levier de performance et d'innovation,
- De lever les représentations et de sensibiliser ses équipes et ses managers à l'intégration d'une personne en situation de handicap.
- De tester la personne en optimisant ses chances d'insertion dans l'emploi durable.
- De créer un climat de confiance avec vos salariés, en valorisant une image sociale et citoyenne.
- Et de répondre à son obligation d'emploi.

De quoi parle-t-on ?

« Notre activité n'est pas exerçable par des personnes handicapées », « Les personnes handicapées sont souvent absentes, peu autonomes et moins productives », « Mes locaux ne sont pas accessibles »...

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

1. Qu'entend-on par **handicap** ?

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

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

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

2. Les différents types de handicap



→ **Handicap moteur** : incapacité ou capacité réduite à effectuer certains mouvements (se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler...).

Exemples : *rhumatisme, lombalgie, sciatique, paraplégie, hémiplégie, traumatisme crânien...*



→ **Handicap sensoriel** : incapacité ou capacité réduite à entendre ou à voir (*handicap visuel et handicap auditif*).



→ **Handicap psychique** : il se caractérise par un déficit relationnel, des difficultés de concentration, une grande variabilité dans la possibilité d'utilisation des capacités alors que la personne garde des facultés intellectuelles normales.

Exemples : *névrose, psychose...*



→ **Handicap mental ou handicap intellectuel** : il se traduit par des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision,...

Exemple : *trisomie*.



→ **Maladie invalidante** : incapacité ou capacité réduite à se déplacer, à supporter l'effort physique ou à maintenir un effort physique (fatigabilité).

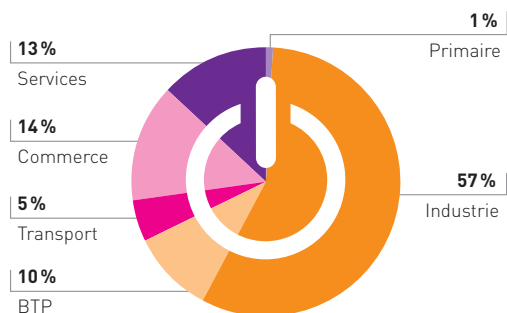
Exemples : *cancer, maladies cardio-vasculaires dont l'hypertension sévère, maladies endocrines (notamment le diabète), maladies de l'appareil digestif (reins, foie, intestins), maladies de l'appareil respiratoire (asthme), maladies infectieuses (dont le VIH) ou parasitaires.*

3. Profil du travailleur intérimaire en situation de handicap

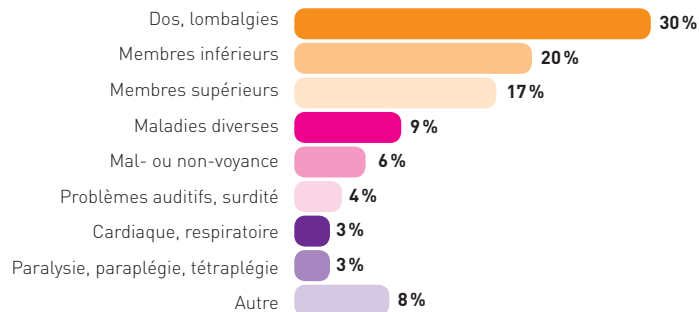
C'est majoritairement un *homme*, plus âgé que la moyenne des intérimaires (40 ans contre moins de 30 ans), et *peu qualifié* (comme la majorité des intérimaires, les intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont le plus souvent un niveau V ou infra V).

Les trois-quarts des travailleurs intérimaires en situation de handicap sont ouvriers.

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



Les problèmes de santé des travailleurs handicapés intérimaires



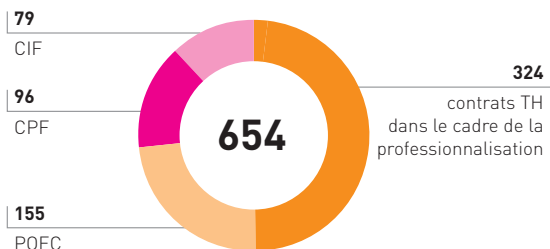
Les problèmes de santé des intérimaires en situation de handicap sont essentiellement liés au dos ou aux membres inférieurs et supérieurs (67% des cas).

[Ces données sont extraites de l'étude *Le rôle du travail temporaire dans l'emploi des personnes handicapées*, Observatoire du Travail Temporaire, oct. 2008. L'étude est disponible sur le site www.observatoire-interim-recrutement.fr.

La formation, une solution pour l'emploi des personnes en situation de handicap

« Passer par l'intérim m'a permis d'intégrer une formation et d'être qualifiée pour occuper mon emploi »

→ En 2016, **654 parcours de formation mobilisés au bénéfice des personnes handicapées***

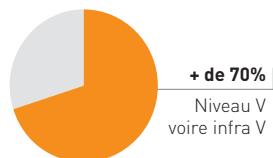


→ Qualification visée : **plus de 60% des parcours de formation mobilisés en faveur des personnes handicapées visent une qualification reconnue** (Qualification CCN, titre professionnel, diplôme et CQP)

→ Secteur visé : principalement le secteur du **transport, de la logistique et de la manutention**

→ Age moyen des personnes formées : **39 ans**

→ Niveau initial de formation des personnes formées :



* Chiffres du bilan national 2016 – données du 31 janvier 2017

Partie 1 : Ce qu'il faut savoir

En finir avec les idées reçues

On reconnaît tout de suite une personne handicapée

FAUX

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

Travailler avec une personne handicapée nécessite toujours des adaptations de poste

FAUX

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

Les salariés handicapés sont souvent absents de l'entreprise

FAUX

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

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

FAUX

→ Plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice. Seuls **3%** d'entre eux utilisent un fauteuil roulant.

Pour aller plus loin, accédez à notre vidéo « changer votre regard sur le handicap » : [Cliquer ici](#)

Répondre à son obligation d'emploi

Répondre à son obligation, c'est mener une démarche de responsabilité sociétale, notamment en contribuant à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, en luttant contre les discriminations et en favorisant la promotion de la diversité.

L'obligation d'emploi impose aux entreprises privées et publiques de plus de 20 salariés de comptabiliser 6% de personnes handicapées dans ses effectifs. Elles peuvent le faire de plusieurs manières :

- Le recrutement de personnes handicapées (CDI, CDD, intérim,...).
- Le recours à la sous-traitance avec le milieu protégé et adapté (ESAT - Établissement de Service d'Aide par le Travail, Entreprise adaptée, CDTD – Centre de Distribution de Travail à Domicile, et les travailleurs handicapés indépendants).
- La conclusion d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise.
- L'accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage (*stage de la formation initiale ou professionnelle, d'un stage d'observation ou découverte ou dans le cadre d'une PMSMP – Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel*).
Les personnes handicapées doivent avoir comptabilisé au moins 40 heures de manière continue dans l'entreprise sauf pour les périodes d'observation ou les parcours « découverte », où 35 heures sont suffisantes.

Pour en savoir plus : [Cliquer ici](#)

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

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

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

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

1. Comment optimiser sa contribution AGEFIPH ?

Modalités de calcul de la contribution financière AGEFIPH : [Cliquer ici](#)

Simulez le montant de votre contribution financière AGEFIPH : [Cliquer ici](#)

L'entreprise peut minorer sa contribution si :

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

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

Pour en savoir plus, contacter les partenaires services de l'AGEFIPH, notamment le service Alther et Cap emploi :

[Cliquer ici](#)

2. Pour aller plus loin : **que dit la loi de 2005 ?**

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

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

Une non-discrimination renforcée

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

Des bénéficiaires plus nombreux

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

Une nouvelle modalité de calcul

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

Une aide spécifique pour les personnes lourdement handicapées

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

La création des maisons départementales – MDPH (ex COTOREP)

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

Pour en savoir plus sur la loi de 2005 : [Cliquer ici](#)

Partie 2 : Identifier

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

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

Clé n°1 : créer un climat de confiance

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

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

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

Clé n°2 : intégrer de nouvelles modalités de recrutement

- **Communiquez** auprès des partenaires locaux **votre volonté** d'intégrer des personnes en situation de handicap (Cap emploi, Pôle emploi, mission locale, Conseil Régional, organismes de formation, CRP*, FAGERH**, LADAPT***,...).
- Intégrez des personnes handicapées dans vos procédures de recrutement pour **vos projets de formation**, même si ce n'est pas une demande spécifique de l'entreprise utilisatrice.
- Sondez systématiquement **l'entreprise** sur **son ouverture** quant à l'intégration d'une personne handicapée.
- Intégrez systématiquement les **partenaires** (Cap emploi, référents Pôle emploi TH) dans **l'identification de candidats**, quels que soient le projet ou le besoin évoqués par le client.
- Participez aux **forums spécialisés**, aux manifestations organisées par les partenaires de l'emploi (Semaine pour l'emploi, Handichat, forum, petits-déjeuners,...).
- Affichez des **offres** en vitrine et diffusez-les sur les **sites spécialisés** : Handi-cv.com, Hanploi.com, Agefiph, Monster,... Pensez à préciser que « l'entreprise mène une politique en faveur du recrutement de travailleurs handicapés », sans pour autant réserver une offre aux travailleurs handicapés.

* CRP : Centre de Réadaptation Professionnelle

** FAGERH : Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap

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

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

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

Interrogez-vous :

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

Concentrez-vous sur **son potentiel** et insistez sur **l'expérience professionnelle** et les **savoir-faire** plutôt que sur les diplômes. A la formulation « Recherche assistant clientèle Bac + 2 », préférez « Connaissances des produits bancaires, maîtrise des procédures de traitement administratif, bon relationnel et capacité à travailler en équipe. »

Laissez une chance à la personne de démontrer ses **motivations** et ses **capacités d'apprentissage** dans le cadre d'un premier entretien.

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

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

D'autres bénéficiaires sont prévus par la loi : [Cliquer ici](#)

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

Partie 3 : En parler avec les bons mots

« Il s'est très bien intégré dans l'équipe et c'est un opérateur compétent. Il démontre à chaque fois une vraie volonté d'aller de l'avant et de nous faire confiance pour construire une relation gagnant-gagnant à long terme ».

- On parle d'une **personne en situation de handicap** plutôt que d'un **handicapé**.
- On se focalise sur la **capacité** plutôt que sur **l'incapacité**.
- On **demande**, on **explícite** au lieu de **présumer**.

Les bons mots avec le candidat ou le salarié intérimaire



1. Se concentrer **avant tout sur les compétences de la personne**

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

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

2. Aborder le handicap **en respectant le secret médical**

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

ETT / Entreprise Cliente

Strictement médical Secret médical

→ **Origine**

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

→ **Nature**

ex : épilepsie, diabète, VIH

Médical Analyse médicale non confidentielle

→ **Type**

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

→ **Conséquences fonctionnelles**

→ **Contre-indications médicales, inaptitudes**

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

Évaluation / Insertion Rôle de proposition Médecin du travail

→ **Conséquences organisationnelles**

→ **Aménagement du poste /
des locaux**

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

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

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

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

Les bons mots avec l'entreprise cliente

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

« L'intérim est pour les entreprises utilisatrices une solution rassurante et sécurisante. Nous accompagnons les intérimaires aussi bien avant, pendant et après leur mission. Nous nous assurons que les postes sont en adéquation avec l'état de santé des salariés avant toute mise à disposition. Il y a un réel suivi individuel. L'intérim est donc une bonne alternative pour les entreprises, car elles peuvent recruter pour de courtes missions selon le cas avant de s'engager sur du long terme. »

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

Le travail temporaire peut contribuer à l'obligation d'emploi de l'entreprise utilisatrice et lui **faire baisser la contribution AGEFIPH** : un salarié intérimaire reconnu travailleur handicapé est comptabilisé par votre client dans sa DOETH (Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) au prorata de son temps de présence.

C'est aussi construire un projet RSE en commun et assumer conjointement une responsabilité sociale à l'égard des personnes handicapées.

2. Pourquoi passer par **la formation** ?

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

Les agences d'emploi peuvent accompagner ses clients en recrutant des personnes handicapées par le biais des outils formation que proposent la branche du travail temporaire. Ces outils formation, qui allient la théorie à la pratique (par le biais des missions de travail temporaire), sont de véritables leviers pour l'emploi des personnes handicapées. Vous proposez un parcours clé en main, co-construit avec votre entreprise utilisatrice pour répondre au plus près de ses besoins en compétences et ses exigences.

Pour aller plus loin, accédez : • à la vidéo de l'AGEFIPH, pourquoi choisir l'alternance : [Cliquer ici](#)

• à la vidéo du FAF.TT sur les outils de la branche pour favoriser l'emploi des personnes handicapées : [Cliquer ici](#)

Proposer la candidature d'une personne handicapée à un client

1. Bien identifier le **besoin**

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

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

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

Par exemple, la formule :

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

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

2. Proposer la candidature au **client**

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

À noter : depuis le 1^{er} janvier 2017, les travailleurs handicapés ne sont plus soumis à une surveillance médicale renforcée mais doivent faire l'objet d'une visite d'information et de prévention auprès d'un professionnel de santé du service de santé dans un délai maximum de 3 mois suivant la prise de poste.

Partie 4 : Agir

Clé n° 1 : la formation

Depuis 2009, le FAF.TT et l'AGEFIPH sont engagés dans un partenariat pour développer l'accès des personnes handicapées à l'emploi.

Les équipes territoriales du FAF.TT avec l'appui de la mission Handicap et RSE du FAF.TT est au service des entreprises de travail temporaire et des partenaires pour toutes leurs questions relatives au parcours professionnel d'une personne en situation de handicap, à un projet emploi/formation ou à d'autres champs liés au handicap :

→ Un appui méthodologique dans la réalisation de projets emploi/formation

Le FAF.TT accompagne les agences d'emploi dans la définition et la mise en place de projets emploi/formation au bénéfice des personnes handicapées.

Focus sur le CDPI TH :

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

Une pièce justificative doit simplement être fournie au dépôt du dossier.

→ Un appui pour favoriser la collaboration avec les partenaires

Le FAF.TT apporte un appui aux agences d'emploi dans le repérage des candidats susceptibles de répondre à leur besoin.

Le FAF.TT peut jouer un rôle d'intermédiation entre les agences d'emploi et les partenaires locaux œuvrant dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées afin de favoriser le rapprochement entre les besoins des individus et ceux des entreprises.

Exemples de bonnes pratiques :

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

Participer à des jobs datings spécifiques TH, des réunions d'informations collectives pour rencontrer des bénéficiaires TH : « j'ai rencontré des personnes compétentes, motivées, elles seront contactées dès demain pour une inscription en agence ».

Participer à des réunions de type « Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble » pour renforcer les modalités de collaboration opérationnelle entre les agences d'emploi et les partenaires pour l'emploi des personnes handicapées : « On ne se connaît pas suffisamment, je ne connais pas le public TH, et finalement les structures d'insertion ne connaissent pas mes besoins en compétences ».

→ **Un appui pour mettre en place des expérimentations innovantes**

Focus sur le « Parcours TH » :

Identification et professionnalisation d'un référent TH, mise en place d'un cercle de référents TH, communication proactive pour valoriser l'ouverture de l'agence à l'accueil et au recrutement des personnes en situation de handicap.

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

Le FAF.TT anime des modules de sensibilisation auprès des agences d'emploi sur le handicap, la loi de 2005 et les aides mobilisables auprès de l'AGEFIPH pour répondre à vos questions.

« Comment aborder la question plus facilement avec nos clients ? »

« Comment accompagner nos clients qui ne sont pas toujours prêts ? »

« Comment encourager une personne handicapée à déclarer son handicap ? »

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

La branche du Travail Temporaire a renforcé son intervention en faveur des personnes handicapées avec la prise en charge majorée des parcours de formation au bénéfice des personnes handicapées dans le cadre de la professionnalisation.

Vous pouvez bénéficier d'un co-financement AGEFIPH sur les coûts pédagogiques de vos parcours de formation conclus avec des personnes handicapées : rendez-vous sur les sites régionaux du www.faftt.fr pour connaître les modalités sur chaque territoire.

→ Un appui pour vos salariés

Les conseillers en évolution professionnelle du FAF.TT accompagnent les salariés en situation de handicap dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre d'un projet de reconversion. .

Focus sur le CBC et CIF Reconversion :

Un salarié reconnu inapte à son poste suite à un accident de travail ou à la reconnaissance d'une maladie professionnelle survenue au cours d'une mission de travail temporaire peut bénéficier d'un congé individuel de formation et/ou d'un congé bilan de compétences sans condition d'ancienneté dans le travail temporaire. Pour toutes informations, vous pouvez contacter la plateforme téléphonique du FAF.TT au 01 73 78 18 30 – www.faftt.fr

Focus sur le CPF :

Le Compte Personnel de Formation permet de financer un projet de formation qualifiant qui peut être réalisé en accord avec son entreprise ou de manière autonome. 96 CPF ont été réalisés en 2016 pour des salariés intérimaires TH.

Accédez à la vidéo du FAF.TT avec le témoignage d'un salarié : [Cliquer ici](#)

Clé 2 : les aides financières de l'AGEFIPH

	Pour l'employeur	Pour la personne
Aide au contrat de professionnalisation*	1000€ pour un CPRO de 6 mois 2000€ pour un CPRO de 12 mois 3000€ pour un CPRO de 18 mois 4000€ pour un CPRO de 24 mois 5000€ pour un CPRO en CDI	1000€ pour les moins de 26 ans 2000€ pour les 26-44 ans 3000€ pour les 45 ans et plus
Aide au contrat d'apprentissage*	1000€ pour un CA de 6 mois 2000€ pour un CA de 12 mois 3000€ pour un CA de 18 mois 4000€ pour un CA de 24 mois 5000€ pour un CA de 30 mois 6000€ pour un CA de 36 mois 7000€ pour un CA en CDI	1000€ pour les moins de 26 ans 2000€ pour les 26-44 ans 3000€ pour les 45 ans et plus
Aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation	2000€ pour un CDI à temps plein 1000€ pour un CDI à temps partiel (24h hebdo minimum) 1000€ pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois temps plein 500€ pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois temps partiel	

L'aide au contrat de professionnalisation et l'aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation peuvent directement être faites par l'entreprise et le salarié et transmises à l'AGEFIPH ou avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

L'aide fait l'objet d'une proratisation, son montant est calculé en nombre de mois.

Aide à l'insertion professionnelle : à mobiliser dans le cadre d'un CDI intérimaire

A noter : vous pouvez aussi conseiller vos entreprises clientes sur la mobilisation de cette aide financière lors d'un placement en CDD ou CDI.

Pour bénéficier de l'aide financière, l'employeur doit recruter une personne handicapée :

- Agée de 45 ans et plus,
- Ou demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant le recrutement,
- Ou sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté (Impro, Ime, ESAT, EA, CRP),
- Ou embauchée par le même employeur en CDI ou CDD (minimum 12 mois) suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.

Le montant de l'aide est de :

- 2000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps plein.
- 1000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps partiel d'une durée minimum de 24 heures.

Elle n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche PME.

Les autres aides :

Aide à l'adaptation des situations de travail, Aides à la mobilité, Aide au tutorat, Aides techniques et humaines, Aides à la formation professionnelle, Aides à la création d'activité...

La mission Handicap, les équipes territoriales du FAF.TT en lien avec les partenaires vous accompagnent à identifier les aides et les services de l'AGEFIPH mobilisables par rapport à une situation donnée. Nous pouvons vous accompagner dans la mise en place de ce type de demandes, ou vous orienter vers le service approprié.

Clé 3 : les acteurs du handicap, les partenaires

Services de l'AGEFIPH

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

Comment obtenir une RQTH ?

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

Le Fastt

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire propose aux salariés intérimaires des services et des prestations pour lever les freins périphériques à l'emploi et à la formation, l'accès au logement, la mobilité, l'accès au crédit... et plus largement pour améliorer leur parcours de vie.

Tout salarié intérimaire peut bénéficier du service d'action sociale du Fastt dès lors qu'il fait face à des difficultés d'ordre personnel, familial ou professionnel.

Focus sur le service du Fastt pour un salarié intérimaire victime d'un accident du travail ou suite à la reconnaissance d'une maladie professionnelle ;

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

Liens utiles - Glossaire - Contacts

1. Liens utiles

1. Recrutement

- www.hanploi.com : site payant pour les entreprises
- www.handi-cv.com : site payant pour les entreprises
- www.handica.com : site payant pour les entreprises
- www.handiplace.org : site gratuit
- www.embauchehandicap.fr : site gratuit pour les entreprises et les personnes handicapées

2. Information

- www.agefiph.fr
- www.fiphfp.fr
- www.cheops-ops.org

2. Glossaire

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

CDAPH : Commission des Droits pour l'Autonomie des Personnes Handicapées

CHEOPS : Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

DOETH : Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise Adaptée

ECAP : Emploi relevant des Catégories exigeant des conditions d'Aptitudes Particulières

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

3. Contacts

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

→ **Les équipes territoriales du FAF.TT** :

Délégation Île-de-France :

[Cliquer ici](#)

Délégation Centre-Ouest :

(Bretagne / Pays de la Loire /
Centre-Val de Loire)

[Cliquer ici](#)

Délégation DOM :

(Guadeloupe / Martinique /
Guyane / La Réunion)

[Cliquer ici](#)

Délégation Sud-Ouest :

(Nouvelle Aquitaine / Occitanie)

[Cliquer ici](#)

Délégation Sud-Est :

(PACA, Rhône-Alpes Auvergne)

[Cliquer ici](#)

Délégation Est :

(Grand Est / Bourgogne-
Franche-Comté)

[Cliquer ici](#)

Délégation Nord-Normandie :

(Hauts de France / Normandie)

[Cliquer ici](#)

→ **Délégations régionales AGEFIPH** :

[Cliquer ici](#)



Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire

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

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