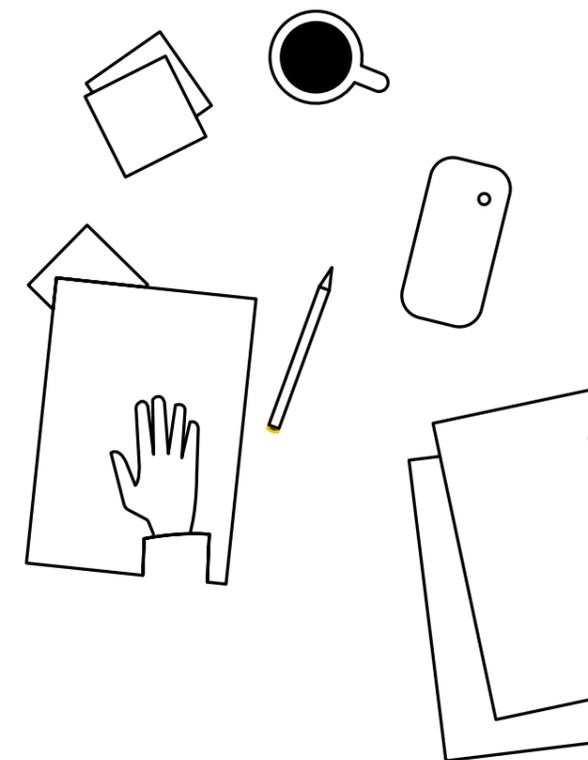


Ce guide, réalisé par le Pôle Services à la Personne Provence-Alpes-Côte d'Azur, a été co-financé par l'Agefiph, dans le cadre de la convention de partenariat Agefiph-PSP 2019-2025.

La convention de partenariat a été signée dans le but d'intégrer le handicap dans la stratégie globale du PSP en incitant les entreprises adhérentes à se mobiliser dans le cadre de leur politique RH sur la question emploi/handicap grâce à différentes actions visant à :

- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, sur les actions à mener pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- Collaborer avec l'écosystème des partenaires de l'emploi, de la formation et de la santé au travail pour créer des dispositifs favorisant le maintien en emploi et les parcours professionnels des travailleurs handicapés.



À tout moment,  
vous pouvez évaluer la politique RH  
de votre entreprise avec l'outil  
« Je m'auto-diag ! »



Contact : [info@psppaca.fr](mailto:info@psppaca.fr)

**POINTS CLÉS**

- INVALIDITÉ • IPP • RQTH • OETH
- INSTANCES POLITIQUES ET PARTENAIRES
- LES TYPES DE HANDICAP
- HANDICAP AU TRAVAIL
- ANNEXES

**RECRUTEMENT**

- LE RECRUTEMENT INCLUSIF
- LES ACTEURS DU RECRUTEMENT
- ÉTUDES DE CAS
- INCLU'PRO
- FICHES OUTIL ANIMATION-ACTION
- FICHES PRATIQUES
- ANNEXES

**MAINTIEN & RETOUR EN EMPLOI**

- LE MAINTIEN EN EMPLOI (MEE)
- LES ACTEURS DU MAINTIEN
- FOCUS SUR LE RÉFÉRENT HANDICAP DE PROXIMITÉ
- FOCUS SUR LA CELLULE DE MAINTIEN EN EMPLOI (CME)
- FOCUS SUR LES OUTILS POUR DÉTECTER LES SIGNAUX D'ALERTE
- PRESTATION D'APPUI SPÉCIFIQUE (PAS)
- PRESTATIONS D'ÉTUDE ERGONOMIQUE (PEE)
- FICHES PRATIQUES
- ANNEXES

**RSE - MARQUE EMPLOYEUR INCLUSIVE**

- ANNEXES

**COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE**

- FICHES OUTIL ANIMATION-ACTION
- ANNEXES

**OUTILS INCLUSIFS**

- FICHES «TYPES DE HANDICAPS»

**COLLABORATIONS ET PARTENARIATS & RESSOURCES**

- QR CODE DES PARTENAIRES & RESSOURCES

# POINTS CLÉS



## C'EST QUOI ?

### Une entreprise handi-accueillante ?

C'est avant tout une entreprise inclusive qui promeut, partage et encourage des valeurs d'inclusion et de diversité. Elle les met en actes, telles que la pluralité des genres, la diversité ethnique et religieuse, l'orientation sexuelle, l'âge et la différence. C'est une entreprise qui va clairement communiquer et agir pour le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les clés de la réussite de l'entreprise handi-accueillante sont de partager une culture d'entreprise bienveillante et accueillante et de professionnaliser ses collaborateurs pour sécuriser les parcours professionnels en situation de handicap. Ne privons pas le secteur des services à la personne de nouveaux talents ! Partageons les valeurs humanistes du secteur !



### Une invalidité ?

L'invalidité est une réduction de la capacité de travail ou de gain à hauteur d'au moins les 2/3. Le cumul de la pension d'invalidité avec des revenus professionnels (salarié ou non salarié) est possible, à condition que le cumul ne dépasse pas l'ancien salaire perçu avant l'invalidité du salarié.



### Une incapacité ?

L'incapacité est la réduction résultant d'une déficience, partielle (IPP) ou totale (IPT), de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain. Lorsque l'incapacité permanente partielle ou totale survient à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) détermine un taux d'incapacité permanente qui permet de percevoir une indemnisation. L'incapacité permanente partielle (IPP) est une évaluation qui relève du contrôle médical de la caisse (CPRP ou CPAM). Le taux d'IPP est fonction des séquelles de la maladie ou de l'accident.



### Textes et lois de référence

**Condition d'invalidité de la sécurité sociale :** articles L341-1 à L341-17  
**Montant de la pension d'invalidité - Code de la sécurité sociale :** articles L341-5 et L341-6  
**Démarche - Code de la sécurité sociale :** articles L341-7 à L341-9  
**Code de la sécurité sociale :** articles L341-15 à L341-17  
**Âge de la retraite - Code de la sécurité sociale :** article D341-1 & R313-1 à R313-17  
**Condition d'affiliation à la sécurité sociale :** article R313-5  
**Code de la sécurité sociale :** articles R341-2 et R341-3  
**Condition d'invalidité - Code de la sécurité sociale :** articles R341-4 à R341-7  
**Montant de la pension d'invalidité - Code de la sécurité sociale :** articles R341-8 à R341-13

## C'EST QUOI ?

### Une RQTH ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un dispositif dont peut bénéficier toute personne, âgée de 16 ans ou plus, ayant un handicap, une maladie chronique ou un problème de santé ayant des repercussions au travail, et exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle. Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap. C'est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH (allocation aux adultes handicapés). La demande de RQTH est déposée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire Cerfa n°15692\*01, du certificat médical Cerfa n°13878\*01, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles en remplissant le formulaire de demande unique. La RQTH est accordée pour une durée déterminée, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

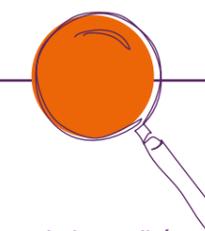
Au titre de l'article L.5013-1 du code du travail : «est considérée comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

**Outils :** Le service en ligne [questionnaires-risquepro.ameli.fr](https://www.questionnaires-risquepro.ameli.fr) permet à l'employeur et au salarié d'effectuer et de suivre leurs démarches en ligne lors d'une procédure de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



### À savoir :

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet, notamment, de bénéficier de l'OETH (obligation d'emploi), d'avoir une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.). En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.



## C'EST QUOI ?

### L'OETH ?

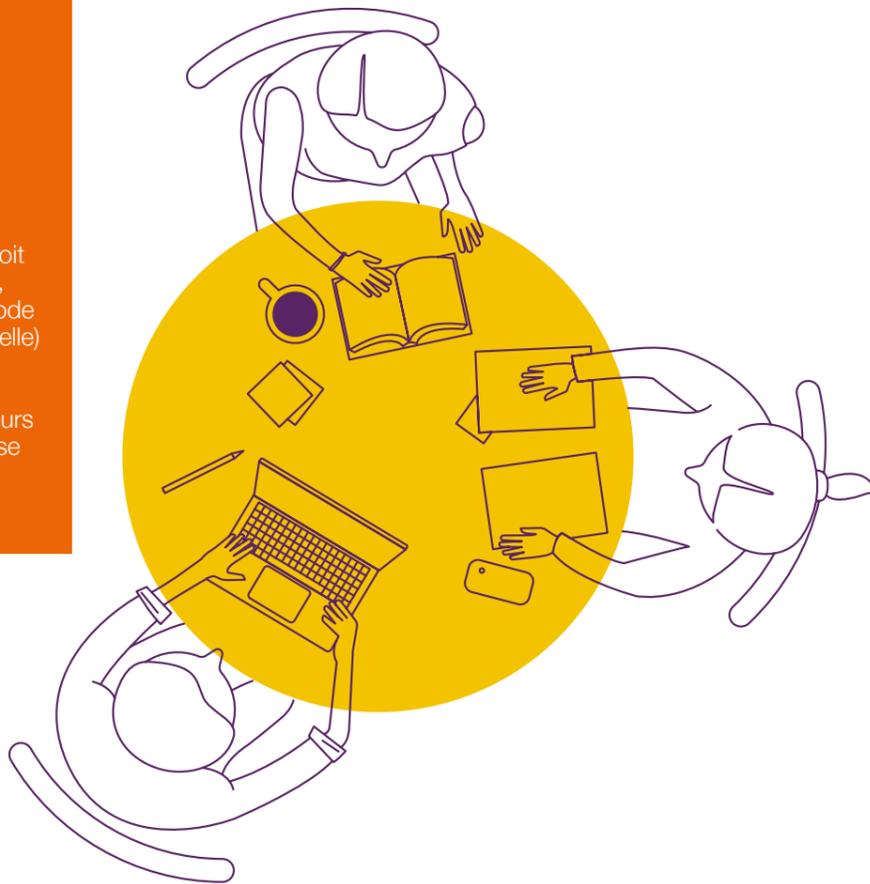
L'OETH est l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise est fixé à 6% de l'effectif.

- Une obligation de déclaration pour tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés.
- Une obligation d'emploi à hauteur de 6% pour les employeurs de 20 salariés et plus, sanctionnée d'une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

#### Pour en savoir plus :

- Mon Parcours Handicap.gouv.fr
- Fiches pratiques Emploi et insertion : à retrouver sur le site ([Travail-emploi.gouv](http://Travail-emploi.gouv))
- Simulateur de calcul de la contribution : à retrouver sur le site de l'Agefiph ([agefiph.fr](http://agefiph.fr)) dans la rubrique «Emploi et handicap» du moteur de recherche du site

Depuis la réforme de 2020, tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, intérim, stage, période de mise en situation professionnelle) continuera à être décompté en tant que BOETH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), mais le décompte se fera en moyenne annuelle.



## QUELQUES CHIFFRES

**99 700 établissements** sont assujettis à l'OETH  
établissements de  
20 salariés et plus  
(source Agefiph, 2019)



**1 personne sur 2**  
est confrontée au handicap au  
cours de sa vie professionnelle  
(source Agefiph, 2022)



**15% de la population  
active** est atteinte d'une  
maladie chronique



**C'EST  
QUI ?**

### Agefiph

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion de toutes les personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées. Grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises. Et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation.

### Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Au sein du ministère du Travail, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) assure la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. soutient la recherche et l'innovation.

**C'EST  
QUI ?**

### Cheops

Créé en 2014, de la fusion des deux réseaux Unith et Ohé Prométhée, et rejoint par des Cap emploi non affiliés, Cheops, le Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés, représente les Cap emploi auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux. Cheops s'appuie sur un socle de valeurs associatives et entrepreneuriales de type réseau.

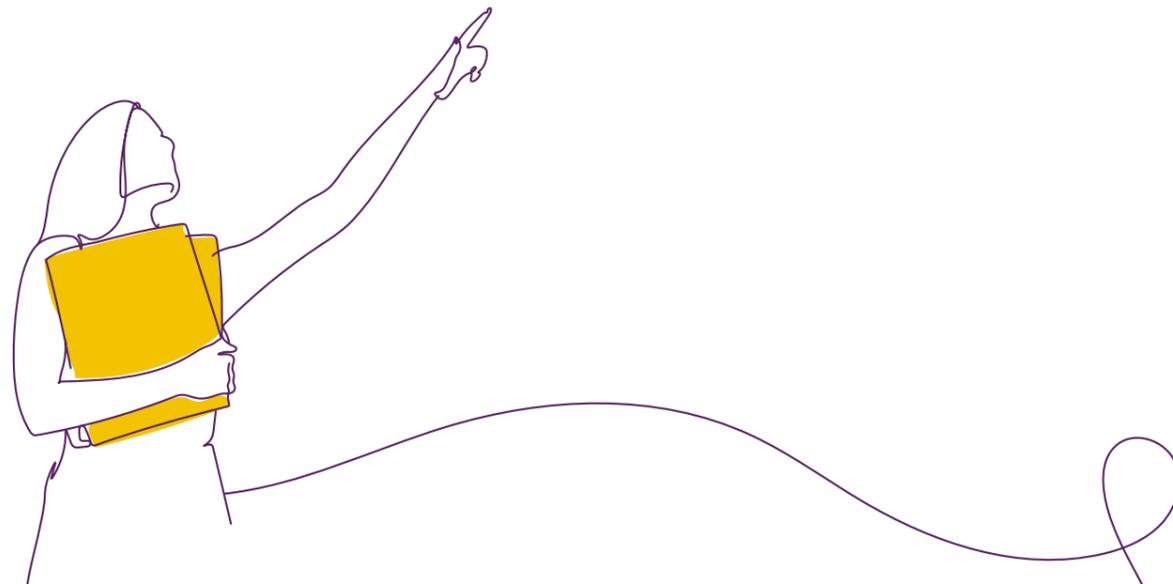
### Cap emploi

Opérateurs du Service public de l'emploi, les 98 Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS). En charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ils s'adressent aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle.

Ils leur apportent aides et conseils personnalisés à toutes les étapes du parcours professionnel (définition d'un projet professionnel, mobilisation des aides financières, formation, recherche d'emploi, proposition d'offres d'emploi, intégration, suivi dans l'entreprise et maintien dans l'emploi).

Présents dans chaque département, les conseillers du réseau Cap emploi s'adressent également aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ils leur apportent gratuitement aides et conseils pour le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les missions des OPS ont été élargies au maintien dans l'emploi.



## C'EST QUI ?

### France Travail

France Travail (ex- Pôle emploi) est un opérateur du Service public de l'emploi. Il est issu de la fusion de l'Anpe et du réseau des Assédic qui est devenue effective par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi. Il a pour mission d'accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement, d'assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés, d'aider les entreprises dans leurs recrutements et de recouvrer les cotisations.

France Travail ex-Pôle emploi existe juridiquement depuis le 19 décembre 2008, date de la première réunion de son conseil d'administration. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, Pôle emploi a été remplacé par l'opérateur France travail dans le cadre de la loi pour le plein emploi.

### Apec

L'Apec (Association pour l'emploi des cadres) est une association paritaire. Elle aide les entreprises, en particulier les TPE-PME, à recruter les compétences cadres nécessaires à leur développement et ce, sur l'ensemble des territoires. Grâce à sa connaissance des réalités des bassins d'emploi, elle accompagne les cadres et les jeunes diplômés dans leurs projets d'évolution professionnelle et les met en relation avec les entreprises pour un recrutement réussi. L'ensemble de ses actions rend plus transparent et plus fluide le marché de l'emploi cadre au bénéfice de tous. À ce titre, elle remplit pleinement ses missions d'intérêt économique et social inscrites dans son mandat de service public. L'Apec est opérateur national du conseil en évolution professionnelle (CÉP).

## C'EST QUI ?

### FIPHFP

L'Onisep est un opérateur public qui relève du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il informe les familles sur les formations et les métiers via ses productions numériques et imprimées et ses services. Il fournit des ressources et des outils aux équipes éducatives qui aident les jeunes dans leur démarche d'orientation. Il accompagne les politiques publiques (handicap, égalité des chances...).

### Onisep

L'Onisep est un opérateur public qui relève du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il informe les familles sur les formations et les métiers via ses productions numériques et imprimées et ses services. Il fournit des ressources et des outils aux équipes éducatives qui aident les jeunes dans leur démarche d'orientation. Il accompagne les politiques publiques (handicap, égalité des chances...).



## POINTS CLÉS

## LES TYPES DE HANDICAP



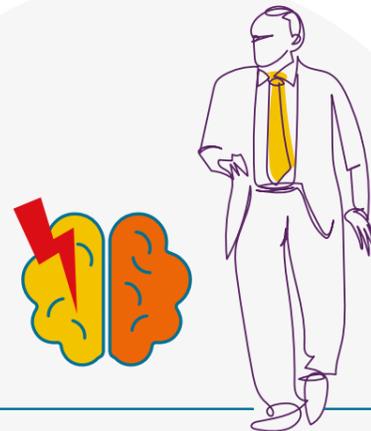
Handicap moteur



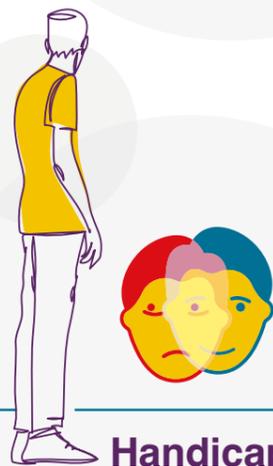
Handicap auditif



Handicap visuel



Handicap psychique  
Maladie mentale



Handicap lié à une  
déficience cognitive,  
intellectuelle ou mentale



Maladies  
invalidantes

## HANDICAP AU TRAVAIL

## POINTS CLÉS

**C'EST  
QUOI ?**



### L'INDIVIDU

Caractéristiques propres, déficience, limitation de ses capacités physiques et mentales



### L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Tâches, moyens, outils, collectif de travail



**INADÉQUATION**

SITUATION DE  
HANDICAP AU TRAVAIL

## QUELLES SOLUTIONS ?

La compensation... **3 types de compensations :**

### MATÉRIELLE

Instruments, équipements ou systèmes techniques adaptés ou spécialement conçus pour compenser son handicap



### ORGANISATIONNELLE

Mesures visant à répartir différemment les activités, pour éviter à la personne de se retrouver en situation de handicap



### HUMAINE

Savoir-faire que la personne va développer pour compenser la situation de handicap



## INTERACTION AVEC DES COLLÈGUES EN SITUATION DE HANDICAP

### Quelques conseils généraux :

- **Échanger** de la même manière qu'avec les autres
- **Poser des questions** si lors d'un échange un collègue en situation de handicap semble être en difficulté
- **Proposer** mais ne **PAS imposer** son aide
- **Être respectueux** et utiliser le **bon vocabulaire**



### Avec un collègue handicapé moteur en fauteuil ou ayant des difficultés à se déplacer :



- **S'adresser directement à lui** même s'il est accompagné par un(e) auxiliaire
- **S'asseoir au même niveau** que lui pour avoir une conversation prolongée
- **Indiquer les passages accessibles** pour se déplacer dans les locaux et marcher à côté de lui en respectant son rythme

- Pour s'adresser à lui ou **capter son attention** dans un lieu bruyant, **toucher légèrement son épaule**
- Le **prévenir** avant de quitter la pièce
- Proposer de **l'aide pour les déplacements** en demandant les préférences pour le guidage et annoncer les obstacles et les marches

### Avec un collègue déficient visuel :



### Avec un collègue malentendant ou sourd



- Avant de s'adresser à lui, **s'assurer qu'il vous regarde** pour pouvoir lire sur vos lèvres
- Parler à un **rythme modéré, en articulant**, en faisant des **phrases courtes** et utilisant des **mots simples**
- **Reformuler** en cas d'incompréhension
- Choisir un **endroit calme et éclairé**
- Proposer de **passer par l'écrit** en cas de difficultés lors d'une conversation
- **Remplacer** les conversations **téléphoniques** par des **courriels** ou des **SMS**



Attends ! Je vais t'aider.  
Quel dossier veux-tu ?



N'hésite pas si tu as besoin d'aide.



## ACTEURS INTERNES DU HANDICAP

- DRH
- Mission handicap
- Référent handicap
- Représentant du personnel
- Médecin du travail



## RAPPEL : RQTH



LES AVANTAGES CONFÉRÉS PAR LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

## QUELQUES CHIFFRES

80%  
des handicaps  
sont invisibles



Les entreprises de 20 salariés et plus doivent respecter un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6%, ou à défaut verser une contribution financière à l'Agefiph\*

\*Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées, qui propose des aides et un accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap



**OBLIGATION  
D'EMPLOI**

Les travailleurs ayant une RQTH (Statut reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) font partis des bénéficiaires de cette obligation

# RECRUTE- MENT



## DE QUOI

## PARLONS-NOUS ?



## Idées reçues

«Le salarié TH risque d'être mal accepté par les clients/bénéficiaires dans leur domicile»

Contrairement aux idées reçues, le plus souvent, l'intervenant en situation de handicap est bien accueilli par le bénéficiaire. Une entreprise inclusive qui communique sur ses valeurs et les partage avec ses bénéficiaires saura établir un dialogue positif et rassurant, en amont, avec le bénéficiaire et sa famille.

«Le salarié va avoir des difficultés à s'intégrer»

Contrairement aux idées reçues, le travailleur handicapé n'a pas plus de difficultés à s'intégrer dans l'entreprise que tout autre nouveau salarié. Une culture d'entreprise inclusive, des collaborateurs sensibilisés et formés favoriseront l'intégration.

## Qui ?

24% des DE (demandeurs d'emploi) en situation de handicap recherchent un emploi dans les SAP (source : Agefiph, 2019).

## Quoi ?

Comment sourcer et recruter une personne TH.

## Pourquoi opérer des recrutements inclusifs ?

Pour répondre aux grandes difficultés de sourcing.  
Pour s'ouvrir à de nouveaux talents.  
Pour s'inscrire dans une démarche «handi-accueillante».  
Pour améliorer ses pratiques managériales, etc.

## Comment procéder ?

## Communiquer en interne auprès de tous les acteurs de l'entreprise :

favoriser l'esprit d'équipe, partager ses valeurs humaines, dépasser les préjugés...

**Communiquer en externe :** améliorer l'image de l'entreprise, affirmer la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)...

**Faire monter en compétence ses managers :** développer les connaissances sur les handicaps, sur les dispositifs d'aides administratives et financières, sur de nouveaux outils, de nouvelles techniques de communication, de sourcing, de recrutement...

**Innovier :** anticiper les besoins, connaître les aides financières, pérenniser les dispositifs mis en place...

**Favoriser le maintien en emploi :** connaître les dispositifs d'aide et d'accompagnement, enrichir sa pratique managériale...

**Former et professionnaliser ses collaborateurs :** parcours référent handicap, etc.

## Sur toutes ces étapes, le Pôle vous accompagne dans le cadre de son partenariat avec l'Agefiph.

## Le Pôle vous propose :

Des accompagnements RH individualisés  
Des actions collectives  
Des outils et fiches techniques  
Des événements d'information et de sensibilisation  
Des formations et ateliers pour vos managers et personnels.

1<sup>e</sup> étape

## LE SOURCING

## Définir le profil recherché demande en amont de :

- Approfondir sa connaissance du handicap
- Communiquer sur la marque employeur inclusive de l'entreprise
- Connaître les acteurs de l'écosystème et notamment les prescripteurs de l'emploi
- Connaître les aides financières
- Savoir détailler les tâches du poste à pourvoir et appréhender les aménagements possibles

2<sup>e</sup> étape

## LE RECRUTEMENT

## Recruter un salarié TH demande en amont de :

- Sensibiliser et/ou former le personnel en charge du recrutement (RRH, RH, Chargé de recrutement, RS, Référent handicap)
- Préparer l'entretien par l'élaboration d'une grille d'entretien spécifique, par la validation des conditions d'accueil (locaux, outils, supports, etc.)

3<sup>e</sup> étape

## L'INTÉGRATION

## Intégrer un nouveau salarié TH dans l'entreprise demande de :

- Consulter les acteurs internes et externes pour optimiser la phase d'intégration progressive du nouveau salarié TH
- Sensibiliser le collectif de travail
- Prévoir un process d'intégration avec un entretien à l'arrivée et durant la période d'essai
- Adapter l'environnement de travail si besoin
- Accompagner par le biais d'un tutorat ou autre, les premiers jours



## Idées reçues

«Le salarié ne sera pas suffisamment polyvalent»

Contrairement aux idées reçues, le travailleur handicapé peut se montrer tout aussi polyvalent. Rappelons qu'il est recruté avant tout sur ses compétences professionnelles. La question sera davantage d'aménager un espace ou cadre de travail adapté.

## DES ACTEURS EN EXTERNE

### Les prescripteurs de l'emploi

- Les teams France Travail-Cap Emploi dans toutes les agences France Travail à compter de 2022
- Les missions locales pour les jeunes de moins de 26 ans
- L'Agefiph
- FIPHFP PACA

### Les réseaux spécialisés sur le territoire

- Parcours Handicap 13
- L'Adapt



## UN ACTEUR INTERNE : LE RÉFÉRENT HANDICAP

Le référent handicap interne de proximité est le responsable et le garant de l'évaluation des besoins et de la sécurisation du parcours d'apprentissage.

Son rôle consiste à :

→ Être l'ambassadeur de l'emploi et du handicap

→ Informer, sensibiliser et former par des actions en interne

→ Accompagner le candidat dans ses différentes démarches administratives

→ **Mettre en place l'aménagement de poste et le parcours d'intégration** : aménagement technique et/ou organisationnel, mise en place d'aides humaines, aménagements horaires, réorganisation de poste, prévention de gestion des risques, mise en place d'un tutorat, rechercher les sources de financement existantes

→ Être un interlocuteur privilégié pour les acteurs externes (prescripteurs de l'emploi, Agefiph, MDPH, OPCO, etc.)

→ Accompagner le salarié entrant sur d'éventuels besoins de formation



# OUTILS

Fiches pratiques  
à consulter sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Référent handicap en entreprise :  
de l'obligation à l'action !



Comment recruter  
une personne handicapée



Des solutions pour recruter  
une personne handicapée



LES HANDI'WEB  
DU PÔLE



«Pourquoi et comment  
parler du handicap en  
entreprise ?»  
avec le Pr. Christine  
Nashberger

Atelier du Pôle

«Comment aborder un entretien  
de recrutement face à une  
personne vulnérable ?»

 [info@psppaca.fr](mailto:info@psppaca.fr)

# QUELQUES CHIFFRES

**20%** des personnes handicapées  
sont en contrat aidé  
(source Agefiph, 2020)



**46%** des  
employeurs  
sont inclusifs

Qui sont les demandeurs  
d'emploi bénéficiaires  
de l'OETH ?

51% sont des femmes  
54% sont de niveau bac et plus  
61% ont plus d'un an de chômage  
(une moyenne de 854 jours)  
53% ont 50 ans et plus

## COMMENT ABORDER LA QUESTION DU HANDICAP EN ENTRETIEN ?



### Idées reçues

«Un salarié TH n'est pas (suffisamment) mobile»

Contrairement aux idées reçues, le handicap n'est pas synonyme de problème de mobilité.

### QUELQUES CHIFFRES

**80%** des handicaps sont invisibles

**2 à 3%** des handicaps nécessitent l'utilisation d'un fauteuil roulant

Une question à proscrire :  
«De quel handicap souffrez-vous ?»

### Le handicap est visible

Le handicap est visible ou le manager sait qu'il s'agit d'un candidat en situation de handicap (mention sur le CV, candidat adressé par un acteur tel que Cap Emploi).

→ Le manager peut demander au candidat s'il a des restrictions particulières sur le poste.

*Exemples de questions :* «Je sais que vous avez une problématique de santé», «Je vois que vous avez indiqué RQTH dans votre CV», «Avez-vous besoin d'un aménagement particulier ?», «Y a-t-il des tâches qui pourraient vous mettre en difficulté ou des aménagements à prévoir ?», «Dans votre précédent emploi, avez-vous bénéficié d'un aménagement de poste ?», «Quelle conduite à tenir en cas de crise ou malaise indiqué par le candidat ?»

### Le handicap est invisible

Le handicap n'est pas visible mais le manager pense que la personne pourrait être en situation de handicap («trous» dans le CV, reconversion professionnelle, formation dans des établissements spécialisés CRP/ERP...).

→ Le manager ne peut pas questionner le candidat sur son handicap ou sa pathologie mais il peut aborder le handicap en matière de besoins.

*Exemples de questions :* «Au vu des conditions d'exercice du poste, y a-t-il des points ou tâches particulières qui pourraient vous poser problème ?», «Bénéficiez-vous d'une obligation d'emploi (BOE) ?»

→ Le manager peut également interroger le candidat sur les particularités décelées sur son CV :

- une rupture (conventionnelle ou incapacité),
- une reconversion,
- des expériences nombreuses et/ou courtes,
- des références en milieu protégé et adapté,
- un engagement associatif,
- des centres d'intérêts tournés vers le handicap, etc.

### Quel est l'objectif de ce service ?

Permettre aux personnes handicapées de :

- Accéder à un emploi
- Se maintenir en emploi :
  - En développant des compétences
  - Obtenant une qualification
  - Se réorientant

### Qui peut en bénéficier ?

Toute personne handicapée, demandeur d'emploi, salarié, travailleur indépendant, engagée dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle.

### Comment en bénéficier ?

**Inclu'Pro Formation** est mobilisée par les organismes habilités par l'Agefiph en région.

### Dans quelle situation bénéficiaire du service ?

Le parcours de formation est conçu sur mesure, pour répondre précisément aux besoins de chacun en fonction de ses capacités et de son projet.

**Inclu'Pro Formation** comprend par exemple des parcours pédagogiques individualisés pour le développement de compétences, l'élaboration et la validation du projet professionnel, la préparation à l'emploi ou à l'entrée en formation y compris en alternance.

**Inclu'Pro Formation** peut avoir pour objectif de :

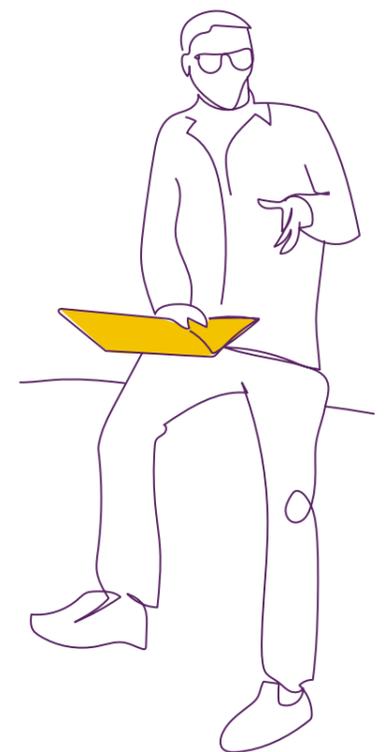
- Élaborer, valider un projet professionnel,
- Identifier les compétences acquises, transférables, transversales,
- Se remettre à niveau sur les savoirs de base,
- Acquérir des compétences sur les NTICS,
- Prendre en compte le handicap dans le cadre de son parcours de formation.

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

## Quoi ?

## Qui ?

## Comment ?



## Handi'Scape game Employeurs



Développer son réseau avec les acteurs de l'écosystème

<b>TERRITOIRE</b>	Localités sur tout le territoire
<b>DURÉE</b>	3 h / Tout au long de la semaine de l'évènement
<b>ESPACE</b>	Salle formation

### PRÉSENTATION

L'action vise à proposer un outil à l'employeur pour sensibiliser ses collaborateurs au handicap et à la diversité en entreprise de manière ludique par le jeu et par une communication positive et engageante.

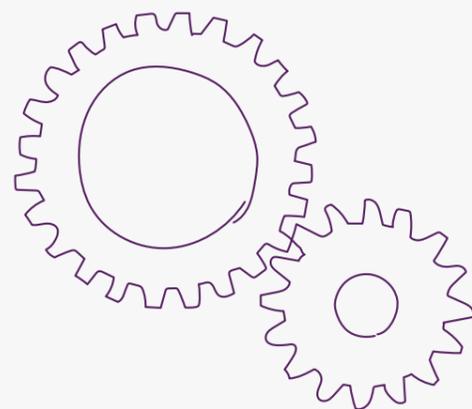
### OBJECTIF

Maintien en emploi ;  
Recrutement de candidats en situation de handicap.

### MISE EN OEUVRE

L'outil permet de :

- Introduire le sujet du handicap en entreprise ;
- Travailler en équipe sur l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- Susciter une prise de conscience collective ;
- Prévoir 1 animateur ;
- Communication à échelle du département.



## Rencontre avec de nouveaux talents

### *inclusion* Demandeurs d'emploi



<b>TERRITOIRE</b>	Localités sur tout le territoire
<b>DURÉE</b>	2 à 3 h / Tout au long de la semaine de l'évènement
<b>ESPACE</b>	Salles dédiées accessibles aux PH ; France travail ; appartement pédagogique (organisme de formation et/ ou SAD)

### PRÉSENTATION

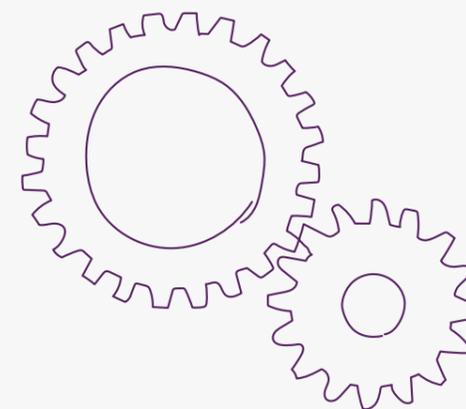
L'action vise à favoriser la rencontre entre demandeurs d'emploi en situation de handicap et employeurs dans l'aide, l'accompagnement et le soin autour des a priori et méconnaissances.

### OBJECTIF

Rendre attractif les métiers de l'aide, de l'accompagnement et du soin auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap ; Chasser les doubles a priori, sur les métiers et sur le handicap ; Favoriser une inclusion (éclairée) dans les métiers du domicile.

### MISE EN OEUVRE

Plusieurs outils sont possibles pour faciliter le dialogue sans stigmatiser le demandeur d'emploi en situation de handicap : jeu type Escape game anonymé ; pitch employeurs ; jeu du chapeau (pioche des questions-réponses au hasard) ; jeu de plateau Handi Poursuit Agefiph. Selon l'outil choisi, choisir son animateur. L'agefiph peut animer une séance recourant au jeu Handi Poursuit (sous format jeu de plateau ou XXL).  
Communication à échelle départementale et relais par les prescripteurs de l'emploi.



OUTILS

Fiches pratiques à consulter sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Recruter un collaborateur handicapé



Entretien de recrutement avec une personne en situation de handicap



LES HANDI'WEB DU PÔLE



Pourquoi et comment parler du handicap en entreprise ?



LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés

Sigle : AMEETH

Objet

Dispositif du plan "France Relance" pour combattre la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19.

Montant

Le montant maximal de l'aide est de 4 000 €. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail.

Temporalité

Ponctuel. L'AMEETH est arrivée à échéance le 31 décembre 2021. Si vous avez embauché un salarié aux critères de l'aide et signé un contrat de travail avant le 31 décembre inclus, vous disposez encore de 6 mois pour faire votre demande. Par exemple, si vous avez signé un contrat le 20 décembre 2021, vous avez jusqu'au 20 juin 2022 pour demander l'aide.

Public

Toutes les entreprises et toutes les associations du SAP sans limite de taille, peuvent bénéficier de l'aide. Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à cette aide.

Modalités

Les demandes d'aide sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) via la plateforme de télé service.

Éléments à joindre :

- La copie du contrat de travail.
- La copie de la pièce d'identité et l'attestation justifiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Conditions à remplir

- La personne doit être embauchée en CDI, en CDI intérimaire ou en CDD pour une période d'au moins trois mois.
- La rémunération de la personne embauchée doit être inférieure ou égale à deux fois le montant du Smic.
- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1er janvier 2020.

Acteur(s)

L'Agence de services et de paiement (ASP).

Règles de cumul

L'aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH. Elle n'est pas cumulable avec les aides de l'Etat liées à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi.



Textes de référence : décret- n° 2020-1223 du 6 octobre 2020

Liens utiles : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/ameeth>

## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé pour l'intégration

Sigle : AETH

Objet

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

- L'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée.
- L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle du salarié handicapé.

L'aide couvre les dépenses liées à la prise de fonction ou l'évolution professionnelle de la personne handicapée en finançant des programmes de formation spécifiques : tutorat, coaching, formation au handicap du collectif de travail, etc.

Montant

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

L'aide peut être renouvelée pour le même salarié si celui-ci évolue professionnellement ou prend un nouveau poste.

Temporalité

Ponctuel

Public

Tout employeur qui recrute un collaborateur en situation de handicap.

Conditions à remplir

- La personne doit être embauchée en CDI ou CDD de 6 mois et plus et la durée de travail doit au moins être égale à 24 heures.
- Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.

Acteur(s)

Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale ou Agefiph.

Règles de cumul

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou la Région.

Modalités

L'aide est prescrite par le conseiller Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale ou par l'Agefiph. Un formulaire en ligne par un des organismes prescripteurs est à remplir et à adresser à l'Agefiph. Éléments à joindre :

- Le titre du bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur.
- La copie du contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.
- Le formulaire de prescription complété, signé et cacheté par le prescripteur et l'employeur.
- Le plan d'action.

L'aide est accordée sur la base d'un plan d'action portant sur les mesures mises en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié (exemples : l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement : tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié ; un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail). L'aide peut être mobilisée en amont du recrutement (préparation à l'intégration) et durant le contrat (dans les six mois qui suivent la prise de poste).

Textes de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/es-aides-de-l-agefiph>

Liens utiles : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-laccueil-lintegration-et-levolution-professionnelle-des-personnes-handicapees>

## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

Sigle : AETH

Objet

L'aide vise à couvrir les dépenses liées aux conséquences du handicap sur l'activité professionnelle (productivité moindre, actions de formations spécifiques, organisation dédiée, etc.).

Montant

Le montant de l'aide est de 5 434 € pour le taux normal ; le montant de l'aide est de 10 818,60 € pour le taux majoré (base : temps plein).

Le montant annuel de l'AETH est indexé sur le SMIC horaire (X 450 en taux normal et X 900 en taux majoré). Il faut ensuite appliquer un taux forfaitaire de 21,5 % au titre des cotisations patronales fiscales et sociales.

Temporalité

Ponctuel.

Public

Tout employeur d'un salarié handicapé.

Conditions à remplir

La demande auprès de l'Agefiph se fait en ligne (demande en ligne ou à l'aide du formulaire RLH). L'aide n'est accordée que si le surcoût engendré pour l'entreprise est égal ou supérieur au résultat du calcul suivant : [Smic horaire x (nombre d'heures de la durée collective du travail applicable dans l'établissement) x 20/100].

Si le taux de 6% pour l'OETH n'est pas respecté, la reconnaissance de la lourdeur du handicap ne permet pas d'obtenir l'AETH. Mais elle vous ouvre une réduction des contributions dues à l'Agefiph pour le non-respect de cette obligation.

Acteur(s)

Agefiph.

Règles de cumul

L'aide ne peut être cumulée, pour un même poste, avec des aides portant sur le même motif ou une autre aide au poste versée par l'État.

Modalités

La reconnaissance de la lourdeur du handicap est une procédure qui doit être effectuée par l'employeur (avec accord du salarié).

Le dossier est à déposer à l'Agefiph. Il doit être :

- Renseigné dans son intégralité.
- Signé par le responsable légal de l'établissement, ainsi que par la personne handicapée concernée.
- Accompagné des justificatifs demandés.

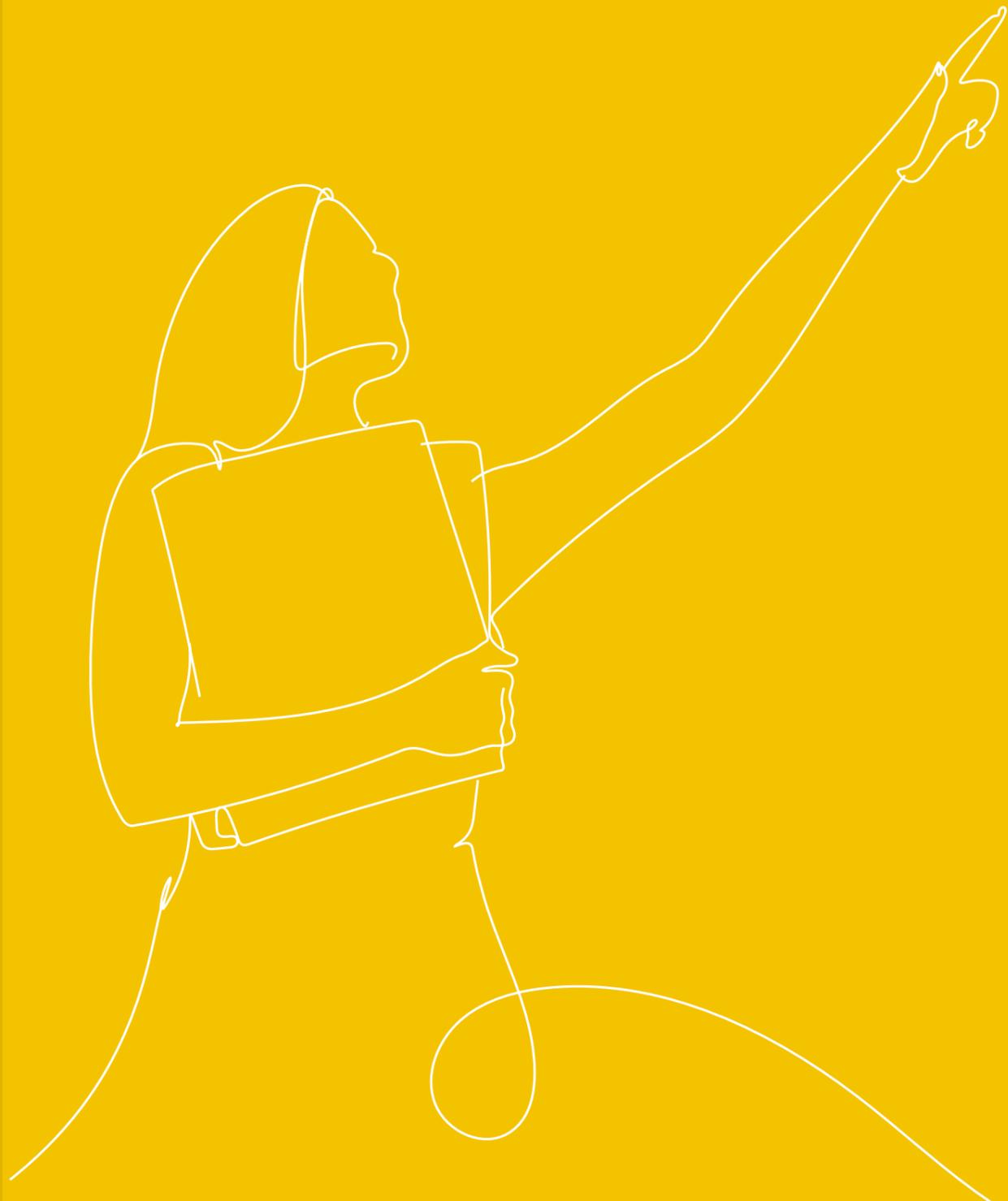
Le versement de l'AETH est trimestriel.



Textes de référence :  
Articles R5213-39 à R5213-51 du Code du travail.  
Arrêté du 9 septembre 2019 relatif aux modèles de formulaires de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, aux modalités de calcul mentionnées à l'article R. 5213-45 du code du travail et au montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R. 5213-49 du même code.

Liens utiles :  
<https://www.aide-sociale.fr/wp-content/uploads/2019/10/notice-reconnaissance-lourdeur-handicap-1.pdf>  
<https://www.agefiph.fr/articles/article/demande-de-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-formulaires-Accueil-agefiph.fr>  
<https://www.aide-sociale.fr/wp-content/uploads/2019/10/demande-rlh-2.pdf>  
[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/1\\_RLH\\_NOTICE\\_Formulaire-Integral-Salarie\\_Juin2021.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/1_RLH_NOTICE_Formulaire-Integral-Salarie_Juin2021.pdf)  
[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/3\\_RLH\\_NOTICE\\_Formulaire-Simplifie-Salarie\\_Juin2021.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/3_RLH_NOTICE_Formulaire-Simplifie-Salarie_Juin2021.pdf)

# MAINTIEN & RETOUR EN EMPLOI



# DE QUOI PARLONS-NOUS ?

**Le maintien en emploi (MEE), c'est l'un des 3 axes de l'offre socle de service des acteurs du maintien : la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.**

On parle de maintien en emploi et des dispositifs pour tout salarié en arrêt depuis plus de 30 jours (au lieu de 3 mois avant la réforme de 2022).

**QUOI ?** La question est de viser à sécuriser les parcours de votre salarié TH

## ÉTAPE 1

### Avant l'arrêt de travail

- **Collaborateur** : maintenir un dialogue positif et communiquer autour des signaux d'alerte
- **Médecin du travail** : le consulter *a fortiori*
- **Collectif de travail** : communiquer autour des signaux d'alerte (réfèrent handicap, délégués du personnel, encadrants)
- **Acteurs externes** : anticiper des solutions (aménagement, formations, aides, sensibilisations...) Agefiph, Cap Emploi, Carsat, CPAM, OPCO, etc.



## ÉTAPE 2

### Pendant l'arrêt de travail

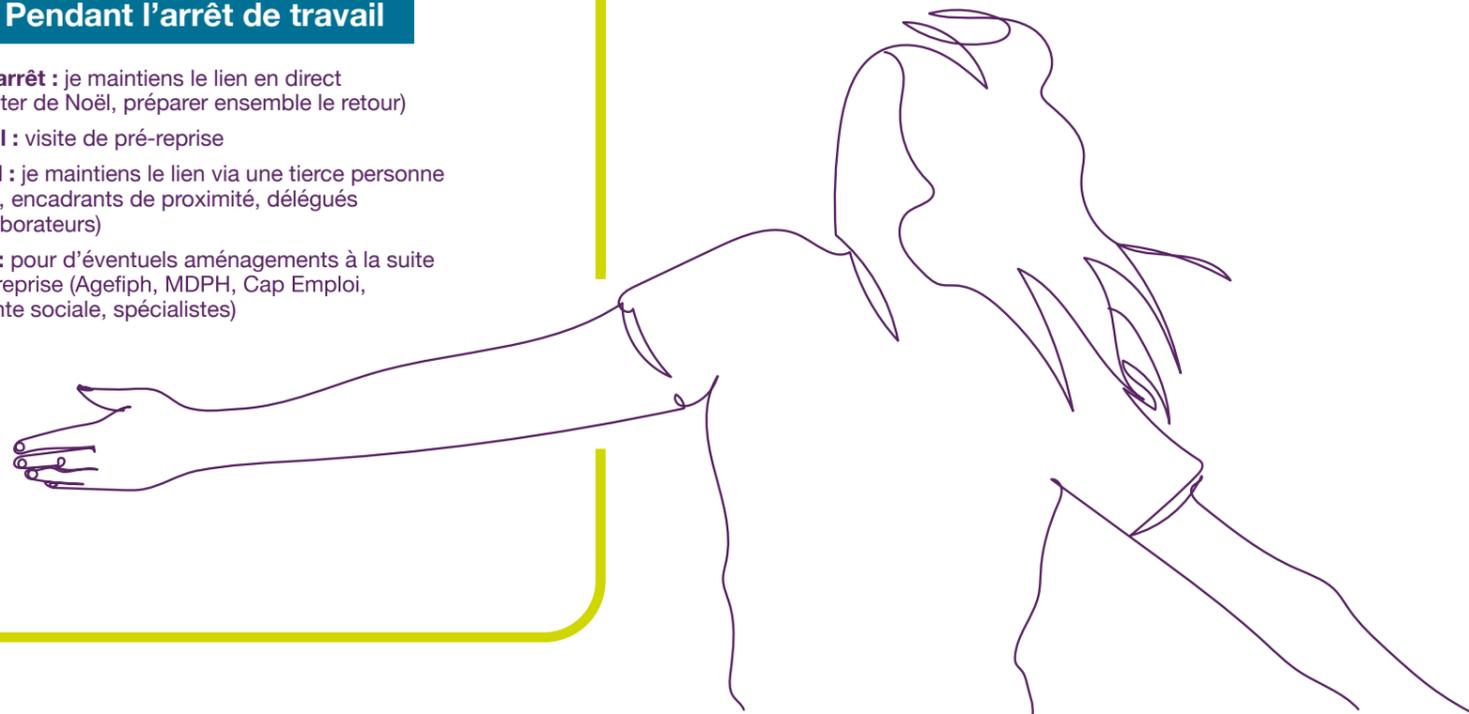
- **Collaborateur en arrêt** : je maintiens le lien en direct (infos internes, goûter de Noël, préparer ensemble le retour)
- **Médecin du travail** : visite de pré-reprise
- **Collectif de travail** : je maintiens le lien via une tierce personne (Réfèrent handicap, encadrants de proximité, délégués du personnel, collaborateurs)
- **Acteurs externes** : pour d'éventuels aménagements à la suite de la visite de pré-reprise (Agefiph, MDPH, Cap Emploi, ergonome, assistante sociale, spécialistes)



## ÉTAPE 3

### Le retour en emploi

- **Collaborateur** : entretien de reprise et phase d'intégration en concertation avec le salarié (reprise progressive, changement de poste, etc.)
- **Médecin du travail** : solliciter des prescriptions
- **Collectif de travail** : sensibilisation
- **Acteurs externes** : consulter pour des aides financières et démarches



## COMMENT ?

L'objectif est de favoriser le maintien et le retour en emploi en utilisant les dispositifs existants :

- Des parcours accompagnés par les acteurs de l'écosystème
- Des aides financières pour l'employeur
- Des aides financières pour le salarié TH
- Des subventions prévention
- Une étude, par des experts ergonomes, à l'aménagement des situations de travail (EPAAST)
- Des prestations d'appuis spécifiques par des experts par type de handicap (PAS)
- Une aide à la recherche de solution à hauteur de 2000 € pour l'entreprise
- Un temps partiel thérapeutique
- Un contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) : CDD 6 mois renouvelable jusqu'à 18 mois

# OUTILS

Fiches pratiques  
à consulter sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

L'offre de services de l'Agefiph

↓



Cliquer pour afficher le document

Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé

↓



Cliquer pour afficher le document

LES HANDI'WEB  
DU POLE



«L'outil SistePaca pour le maintien en emploi» avec l'Agefiph

Atelier du Pôle

«Une communication juste et efficace pour favoriser le maintien et retour en emploi»

 [info@psppaca.fr](mailto:info@psppaca.fr)

# QUELQUES CHIFFRES

Le taux global de maintien dans l'emploi est de **92%**  
(source Agefiph, 2021)



**86% des PH sont toujours en poste à 6 mois**  
(sources Agefiph et FIPHFP, 2017)

Le saviez-vous ?

L'âge moyen des salariés en arrêt de travail est **de 46-47 ans.**

Cela signifie que les **premiers signaux** apparaissent à partir **de 35-40 ans !**



DE QUOI

PARLONS-NOUS ?

Les acteurs du maintien en emploi ont pour mission de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier des situations individuelles, de proposer un lien avec l'employeur et le salarié, d'accompagner le travailleur.



LES ACTEURS DU MAINTIEN AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Médecin du travail

Il est le conseiller à la fois du salarié et de l'employeur. Il a pour mission «d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail». Son rôle est préventif. Il conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des collaborateurs tout au long de leurs parcours professionnels. Il connaît les postes de travail et les conditions de travail dans l'entreprise. Il est le correspondant privilégié pour :

- Faciliter le maintien en emploi et la réinsertion professionnelle en mettant en œuvre tous les moyens : aménagement du temps de travail (temps partiel à visée thérapeutique par exemple), des situations et du poste de travail
- Coordonner et animer une équipe pluridisciplinaire (Infirmiers et Assistants en santé travail, Psychologue du travail, Toxicologue-chimiste, Ergonomes, Techniciens hygiène et sécurité) sur laquelle il peut s'appuyer pour anticiper la recherche de solutions
- Faire le lien avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi

Direction

Directeur, RRH, Responsable d'agence

Cadre de proximité

Responsable de secteur/manager

Représentants du personnel/CSE

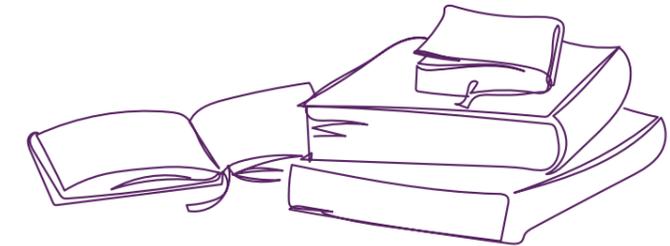
Service communication

Service achats

Collectif de travail (Accueil/intégration)

Référent handicap interne

Cellule de maintien en emploi pour un accompagnement



Textes et lois de référence

Loi n°2012-1018 du 2 août 2021 (article L4622-8-1 du code du travail)  
→ à retrouver sur le site de Legifrance ([legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr))

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise  
→ à retrouver sur le site de Legifrance ([legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr))

Décret n°2022-373 du 16/3/22 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle  
→ à retrouver sur le site de Legifrance ([legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr))

Décret n°2002-653 du 25/04/22 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services de prévention et de santé au travail  
→ à retrouver sur le site de Legifrance ([legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr))

Plan national santé travail (PST)  
→ à retrouver sur le site de Travail-emploi ([travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr))

Plan régional PACA santé travail 4  
→ à retrouver sur le site de la Dreets Paca ([paca.dreets.gouv.fr](http://paca.dreets.gouv.fr))

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens régional PACA  
→ à retrouver sur le site de la Dreets Paca ([paca.dreets.gouv.fr](http://paca.dreets.gouv.fr))

# DE QUOI PARLONS-NOUS ?

## LES ACTEURS DU MAINTIEN DE L'ÉCOSYSTÈME

Les acteurs du maintien en emploi ont pour mission de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier des situations individuelles, de proposer un lien avec l'employeur et le salarié, d'accompagner le travailleur.

### ASSURANCE MALADIE

#### Médecin du travail

Il rend un avis auprès de la CPAM sur :

- La durée de l'arrêt de travail en maladie ou en accident du travail
- La durée d'un arrêt de travail en temps partiel thérapeutique
- Le diagnostic médical des maladies professionnelles
- La consolidation en accident du travail ou en maladie professionnelle et l'incapacité permanente
- Sur les temps partiels thérapeutiques

Son avis s'impose à toutes les parties et peut être contesté par une expertise médicale. Il conseille la visite de pré-reprise à l'assuré social dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle et peut orienter vers l'assistante sociale de la Carsat.



#### SPST

Le service de prévention en santé au travail propose des offres de services pour aider les entreprises à identifier et évaluer les risques professionnels.

### EXPERTS «COMPENSATION HANDICAP AU TRAVAIL»

**CARSAT** : Les Caisses régionales d'assurance retraite et de santé au travail gèrent le compte retraite des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Le service social de la CARSAT Marseille accompagne les personnes en activité, en période d'arrêt ou en invalidité. Il va intervenir dans la sécurisation des parcours et la prévention de la désinsertion professionnelle.

**AISMT** : L'association interprofessionnelle de santé et médecine du travail répond aux besoins des entreprises tant en matière de suivi médical que de prévention des risques professionnels.

**AGEFIPH** : L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées a pour but l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

**MDPH** : Les Maisons départementales des personnes handicapées sont des lieux uniques destinés à faciliter les démarches des personnes handicapées.

**Teams France Travail - Cap Emploi** : Les agences France Travail accueillent des experts Cap Emploi, spécialisés dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, afin de fluidifier et accélérer les processus d'intégration de ces personnes et dans l'accompagnement des besoins en recrutement des employeurs. Cap Emploi accompagne vers l'emploi et dans l'emploi. Cap Emploi a vocation à accompagner les entreprises et les salariés en cours de RQTH, en RQTH ou non, en risque d'inaptitude.

### LE TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP (en RQTH ou non)



### PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Les professionnels de santé contribuent à la détection, au suivi médical et aux études de poste.

#### Médecin traitant

Il est le médecin référent du salarié. Il coordonne les soins, oriente son patient si besoin vers d'autres professionnels de santé comme le médecin du travail. Avec la loi Santé du 2 août 2021, il participe au suivi médical des salariés et a accès au dossier médical en santé au travail. Ses nouvelles dispositions ont pour but de renforcer la collaboration entre le médecin du travail et le médecin traitant. Il est le correspondant privilégié pour :

- Le repérage d'un lien entre la maladie et le travail
- La préparation au retour à l'emploi, en demandant une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail
- Le maintien dans l'emploi en cas de maladie chronique évolutive
- La participation à la constitution du dossier de demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH), de reconnaissance de maladie professionnelle, d'invalidité.

Ergonome

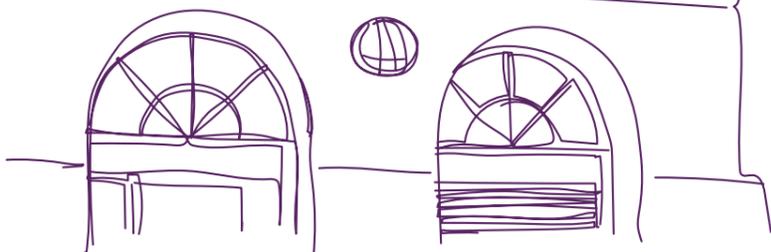
Psychologue

Assistante sociale (vie privée)

Spécialistes en santé

Infirmier en santé au travail

SANTÉ AU TRAVAIL

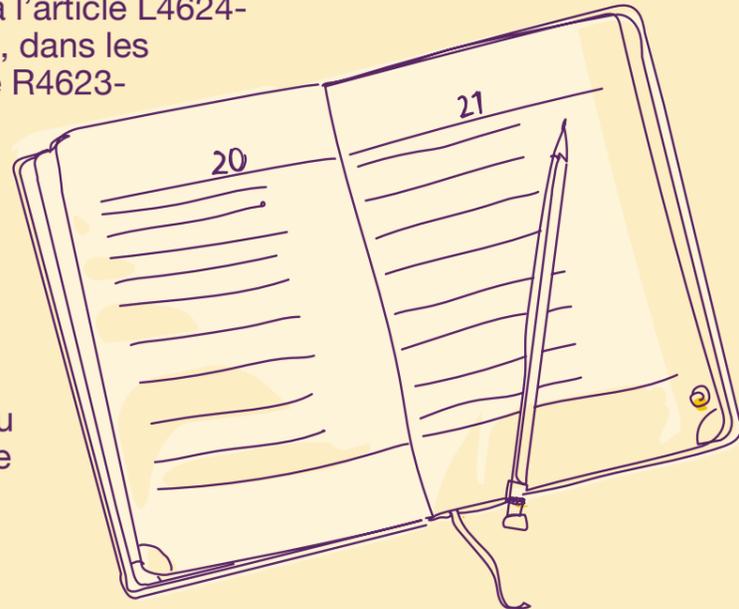


U TRAVAIL

## OUTILS

### Le saviez-vous ?

Avec le décret du 25 avril 2022, le salarié bénéficie, à sa demande ou celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé mentionné à l'article L4624-1, au choix du salarié, dans les conditions de l'article R4623-14. Il peut solliciter ainsi une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude. Cette demande doit être formalisée auprès de l'employeur. L'employeur sera tenu informé de toute prise de rendez-vous.



LES HANDI'WEB  
DU POLE



L'Agefiph et son  
offre de services

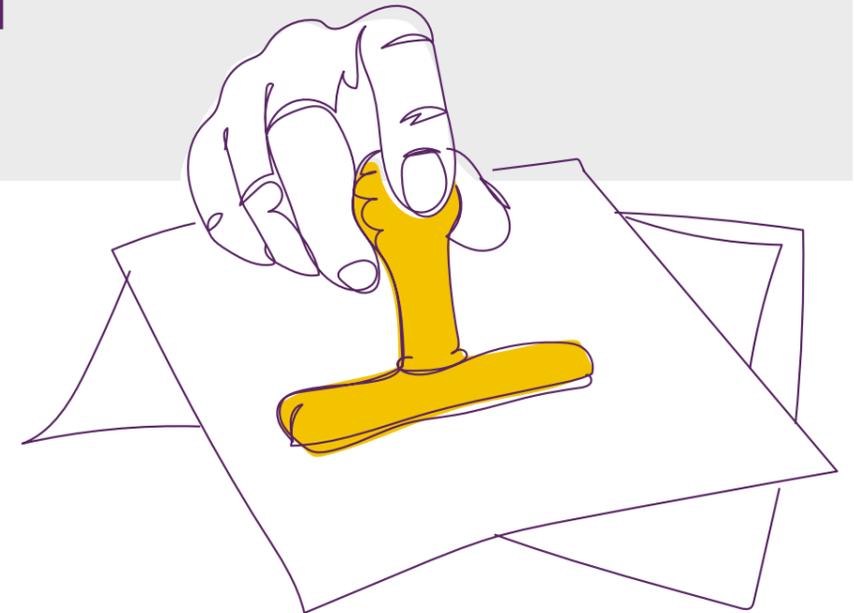
### Atelier du Pôle

«Une communication juste  
et efficace pour favoriser le  
maintien et retour en emploi»

 [info@psppaca.fr](mailto:info@psppaca.fr)

## QUELQUES CHIFFRES

Seuls **7%** des  
dossiers suivis par  
l'Agefiph concernent  
des RQTH



**FOCUS SUR  
LE RÉFÉRENT  
HANDICAP  
DE PROXIMITÉ**

**Le référent handicap de proximité est le responsable et le garant de l'évaluation des besoins et de la sécurisation du parcours de la personne en situation de handicap.**

**Son rôle consiste à :**

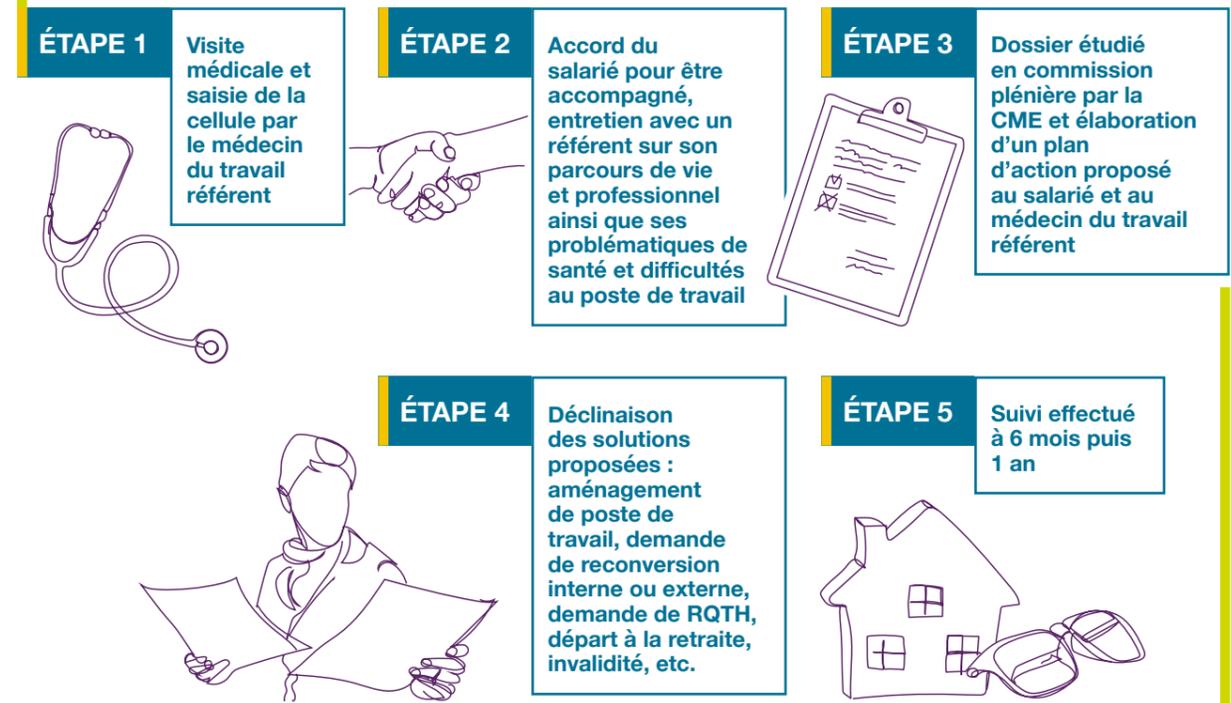


- Informer, sensibiliser et former des actions en interne
- Accompagner le collaborateur TH dans ses différentes démarches administratives
- Être le lien entre le collaborateur TH et la direction
- Mettre en place l'aménagement de poste et son suivi : aménagement technique et/ou organisationnel, mise en place d'aides humaines, aménagements des horaires, réorganisation de poste, prévention de gestion des risques, mise en place d'un tutorat, etc.
- Être un interlocuteur privilégié pour les acteurs internes (le salarié TH, les autres collaborateurs, la direction, référent qualité, CSE, etc.)
- Être un interlocuteur privilégié pour les acteurs de l'écosystème (Agefiph, MDPH, CPAM, OPCO, Carsat, Anact-Aract, etc.)
- Suivre l'évolution de la réglementation et des aides financières
- Accompagner le salarié sur une réorientation professionnelle : formation, réinsertion, reclassement, etc.

**FOCUS SUR LA CELLULE DE MAINTIEN  
EN EMPLOI (CME)**

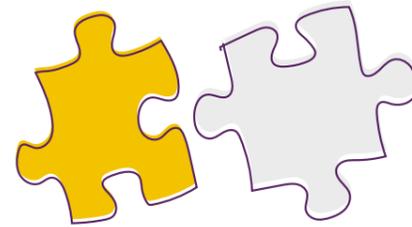
- **QUOI ?** La cellule de maintien en emploi (CME) est une équipe pluridisciplinaire qui intervient le plus souvent à la demande du médecin du travail.
- **QUI ?** Autour du médecin du travail, l'équipe peut se composer du référent handicap, d'un infirmier santé travail, d'un assistant technique en santé au travail, d'une assistante sociale, d'un psychologue du travail et d'autres spécialistes encadrant le salarié TH.
- **QUELS OBJECTIFS ?** Ses objectifs sont de prévenir le risque de désinsertion professionnelle et d'apporter une aide pour résoudre les difficultés rencontrées.
- **COMMENT ?** Par des aménagements techniques ou organisationnels du poste de travail, par la formation qualifiante, par le reclassement professionnel interne ou externe, etc.

**Process d'une CME**



**FOCUS**

**DES OUTILS  
POUR DÉTECTER  
LES SIGNAUX  
D'ALERTE**



Outils internes de détection lors du suivi de l'état de santé du SPSTI (Service de prévention et de santé au travail interentreprises) :



- Visites périodiques, visites de mi-carrière
- Visite à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin
- Visite de pré-reprise à compter de 30 jours d'arrêt



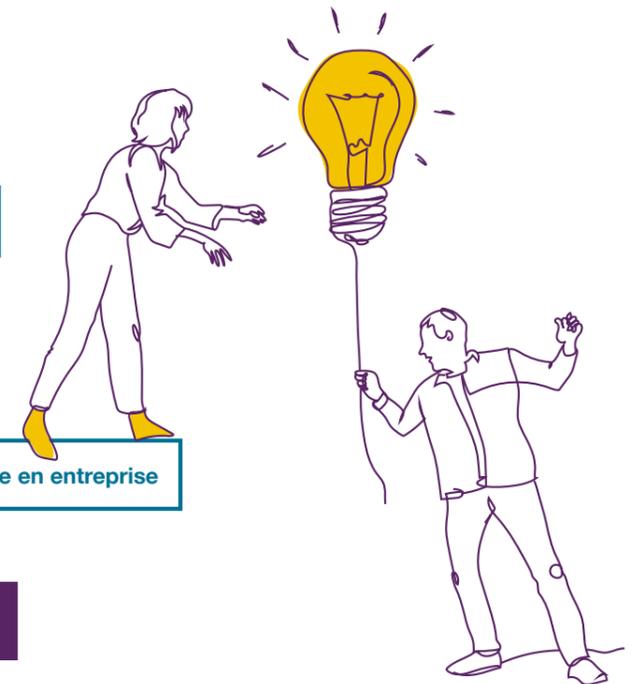
- Rendez-vous de liaison à compter de 30 jours d'arrêt : le moment pour indiquer au salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise, d'aménagement de poste, d'aménagement horaire
- Cellule maintien en emploi (cellule MEE)



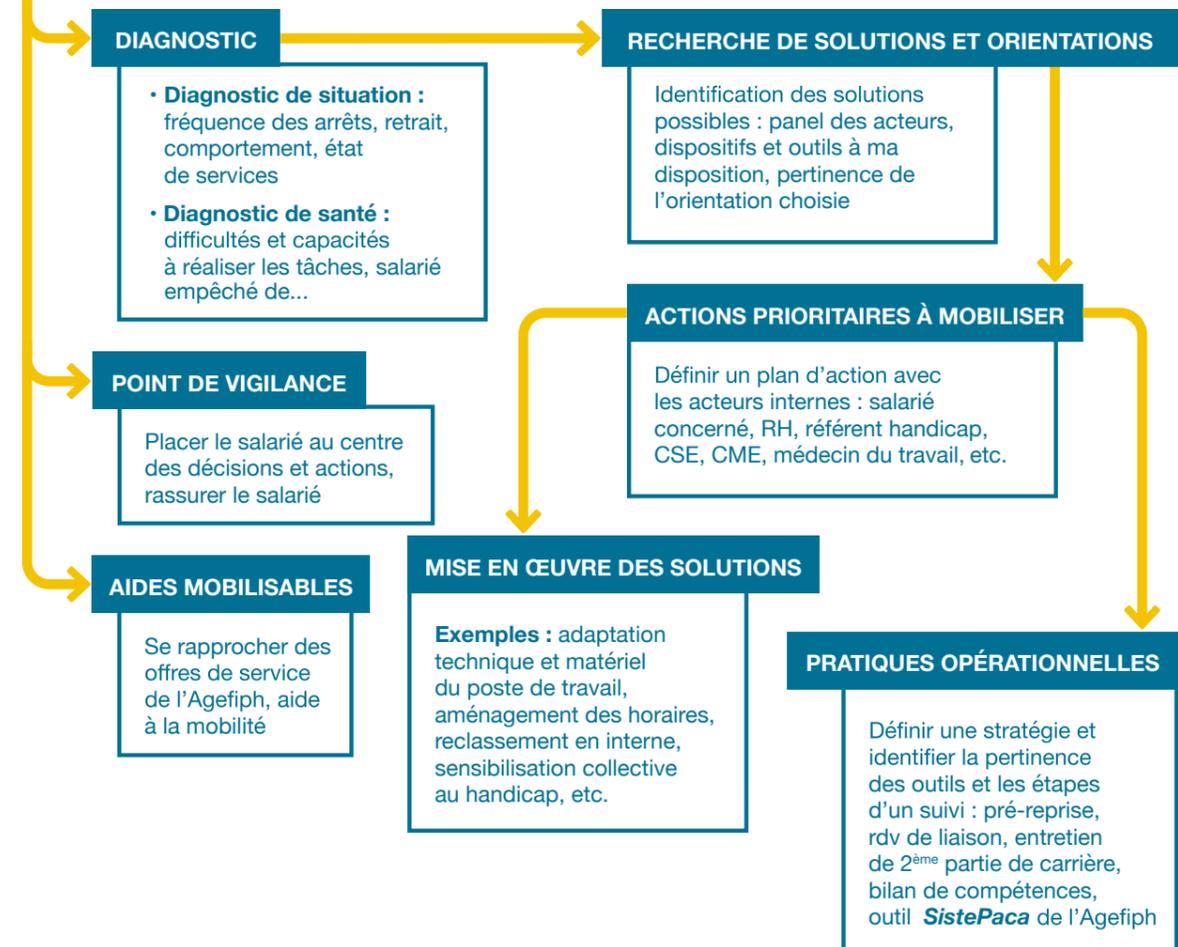
- Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST). Focus sur la prestation EPAAST à retrouver sur le site de l'Agefiph ([agefiph.fr](http://agefiph.fr)) dans la rubrique Actualités-handicap
- Prestations d'appuis spécifiques : à retrouver sur le site de l'Agefiph ([agefiph.fr](http://agefiph.fr)) dans la rubrique Services et aides financières
- Outils internes à l'entreprise : plusieurs arrêts de courte durée, un dialogue devenu difficile voire rompu, un changement de comportement (posture de retrait, changement dans la réalisation des tâches, changement des habitudes de travail, etc.)

**Des solutions**

- Temps partiel thérapeutique
- Essai encadré
- Reconnaissance du statut de travailleur handicapé (RQTH) ou invalidité
- Prêt de matériel avant achat
- Formation continue ou réorientation
- Convention de rééducation professionnelle en entreprise



**Une grille de lecture**



# APPUI SPÉCIFIQUE

## De quoi parlons-nous ?

L'Appui spécifique créé par l'Agefiph vient en appui aux missions des prescripteurs-référents de parcours, mobilisables à tout moment du parcours de la personne bénéficiaire.

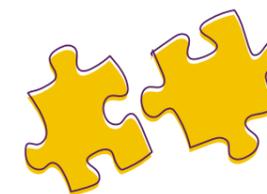
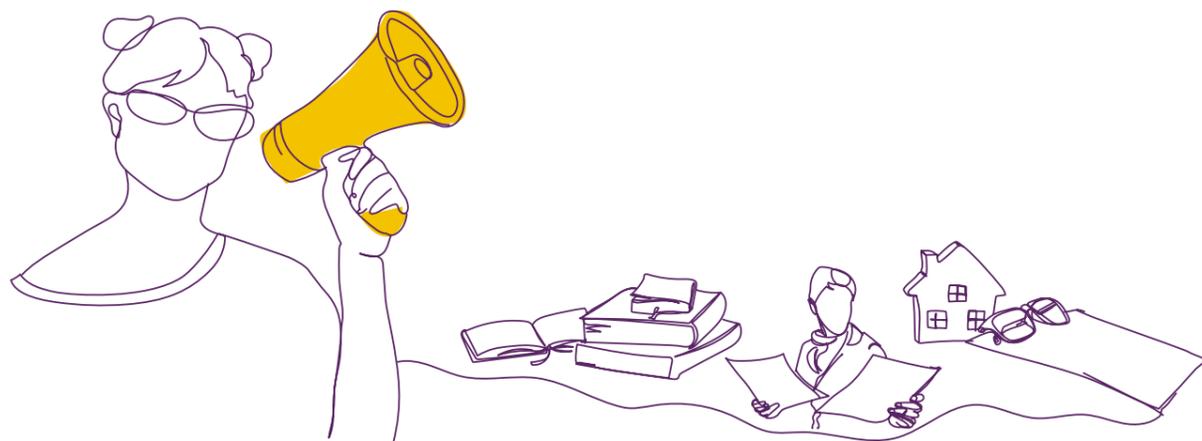
Il met en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques et modes de compensation pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs.



## Les prescripteurs

Il peut uniquement être mobilisé par les prescripteurs suivants :

- Cap emploi
- France Travail
- Missions Locales
- Employeurs privés
- Employeurs publics seulement si une convention a été signée avec le FIPHFP
- Délégations régionales de l'Agefiph et Délégués Territoriaux au Handicap du FIPHFP (en urgence ou en opportunité)
- Dispositif Alternance



## Comment ?

L'offre de services **Appui spécifique handicap moteur, auditif et visuel** se **décline en 5 prestations communes** (dont les 3 Appuis Experts se déclinant eux-mêmes en modules)

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>1</b> <b>Pré diagnostic</b></p>   | <p><b>4</b> <b>Appui expert</b> à la réalisation du projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre des techniques de compensation</li> <li>• Appui à l'employeur et/ou à l'organisme de formation</li> <li>• Veille</li> </ul>       |
| <p><b>2</b> <b>Bilan complémentaire</b> sur la situation de la personne (hors projet professionnel)</p>   | <p><b>5</b> <b>Appui expert</b> pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui à l'employeur ou à l'organisme de formation</li> <li>• Appui à l'accompagnement de la personne</li> <li>• Veille</li> </ul> |
| <p><b>3</b> <b>Appui expert</b> sur le projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation des capacités fonctionnelles dans le cadre d'un projet professionnel</li> <li>• Identification</li> <li>• Développement des techniques de compensation</li> </ul> |   |

## Quand ?

L'Appui spécifique est mobilisable en situation :

- **D'emploi** (vers et dans l'emploi)
- **De formation professionnelle continue** (éventuellement en lien avec la Ressource Handicap Formation du territoire)
- **Dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné** (sous réserve de l'accord préalable de la Délégation Régionale Agefiph)



# PRESTATIONS D'ÉTUDE ERGONOMIQUE (PEE)

## De quoi parlons-nous ?

L'étude ergonomique est une solution pour inclure ou maintenir dans l'emploi un salarié en situation de handicap et ainsi permettre d'intégrer ou conserver des compétences développées au sein de l'entreprise.



Depuis le 05/12/2022, l'Agefiph et le FIPHFP ont lancé un nouveau marché intitulé « Études ergonomiques »

L'étude ergonomique vise à mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce.

## Les acteurs & prescripteurs



Cartographie des acteurs et prescripteurs (prestataire PAS) à mobiliser pour l'étude :

- Salarié concerné
- Employeur
- Cap Emploi (accompagnement dans et vers l'emploi)
- Pôle Emploi (France Travail)
- Mission Locale
- Service de Prévention et de Santé au Travail
- Service Autonome de Santé au Travail
- CGSS
- Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP
- Employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP
- Directeur Territorial au Handicap du FIPHFP si l'employeur est public
- Délégation Régionale Agefiph



## Comment ?

Elle prend en compte :



**L'ensemble des caractéristiques de l'employeur** (économiques, conditions de production, conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.)



**Les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée**



Elle est mobilisable, exclusivement sur prescription, pour les situations complexes pour lesquelles il est nécessaire de définir des modalités de compensation du handicap.

## Quand ?

La prestation doit éclairer sur la nature exacte des difficultés de façon à définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail.

Le prestataire recherche des solutions durables et concrètes pour aménager ou adapter la situation de travail de la personne en situation de handicap dans le cadre de son recrutement ou nécessaires à son maintien dans l'emploi ou à son évolution professionnelle.

La prestation doit permettre d'identifier, dans l'aménagement/adaptation de la situation de travail, ce qui relève de la stricte compensation du handicap. En cela, cette prestation se distingue de celles qui peuvent exister dans le cadre du droit commun, notamment avec l'équipe pluridisciplinaire des Services de Prévention et de Santé au Travail.



## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : Aide à l'adaptation des situations de travail

Sigle : AETH

### Objet

L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

### Montant

**Le montant varie en fonction de la situation.**

Une évaluation des besoins est réalisée et un versement correspondant précisément aux adaptations liées au handicap est ensuite effectué.

L'aide peut être renouvelée dans des cas précis.

### Temporalité

**Ponctuel.** Dans le cas de la nécessité d'une aide pérenne, l'entreprise peut engager une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (voir fiche FPME3) permettant de bénéficier d'une aide financière ou d'une minoration de la contribution pour les entreprises assujetties à l'OETH.

### Public

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

### Conditions à remplir

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

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

- L'aggravation du handicap.
- L'évolution de la situation de travail.
- L'obsolescence liée à l'évolution technologique.
- L'usure du matériel si représente un surcoût pour l'employeur.

### Acteur(s)

Agefiph (délégation régionale).

### Règles de cumul

L'aide est cumulable avec les autres aides et dispositifs de l'Agefiph, de l'État ou de la Région.

### Modalités

Un dossier de demande est à compléter et à envoyer à l'Agefiph.

Éléments à joindre :

- Le dossier de demande d'intervention Agefiph.
- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Un relevé d'identité bancaire de l'entreprise.
- Un exposé détaillé du projet.
- La copie du contrat de travail en cours et du plus récent bulletin de salaire.
- L'avis circonstancié du médecin du travail sur la pertinence de l'adaptation envisagée au regard de la situation du salarié concerné.

Textes de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/les-aides-de-l-agefiph>

Liens utiles :

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail>

[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/import\\_destination/15b8f8e41f4ffe844c26ee0be3dd9962.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/import_destination/15b8f8e41f4ffe844c26ee0be3dd9962.pdf)

## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi

Sigle : AETH

### Objet

L'aide a pour objectif de couvrir les dépenses liées à la recherche de solutions de maintien dans l'emploi du salarié handicapé : réunions, temps de concertation...

### Montant

**Un forfait de 2 100 €.**

### Temporalité

**Ponctuel.** Renouvelable si le maintien dans l'emploi est à nouveau remis en question.

### Public

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

### Conditions à remplir

L'aide doit impérativement être prescrite par Cap Emploi. Un avis médical sur la situation est requis.

### Acteur(s)

Cap Emploi et Agefiph (délégation régionale).

### Règles de cumul

L'aide est cumulable avec les autres aides et dispositifs de l'Agefiph, de l'État ou de la Région.

### Modalités

Le dossier est à déposer à l'Agefiph.

Éléments à joindre :

- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
  - Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.
  - Le formulaire de prescription complété et validé par un conseiller Cap Emploi, cacheté et signé par l'employeur.
- L'aide est prescrite exclusivement par un conseiller Cap emploi.

Liens utiles :

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-de-solutions-pour-le-maintien-dans-l-emploi-des-salaries-handicapes>

## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : **Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)**

Sigle : **AETH**

**Objet**

L'aide vise à couvrir les dépenses liées aux conséquences du handicap sur l'activité professionnelle (productivité moindre, actions de formations spécifiques, organisation dédiée, etc.).

**Montant**

Le montant de l'aide est de **5 434 €** pour le taux normal ; le montant de l'aide est de **10 818,60 €** pour le taux majoré (base : temps plein).

Le montant annuel de l'AETH est indexé sur le SMIC horaire (X 450 en taux normal et X 900 en taux majoré). Il faut ensuite appliquer un taux forfaitaire de 21,5 % au titre des cotisations patronales fiscales et sociales.

**Temporalité**

Ponctuel.

**Public**

Tout employeur d'un salarié handicapé.

**Conditions à remplir**

La demande auprès de l'Agefiph se fait en ligne (demande en ligne ou à l'aide du formulaire RLH). L'aide n'est accordée que si le surcoût engendré pour l'entreprise est égal ou supérieur au résultat du calcul suivant : [Smic horaire x (nombre d'heures de la durée collective du travail applicable dans l'établissement) x 20/100].

Si le taux de 6% pour l'OETH n'est pas respecté, la reconnaissance de la lourdeur du handicap ne permet pas d'obtenir l'AETH. Mais elle vous ouvre une réduction des contributions dues à l'Agefiph pour le non-respect de cette obligation.

**Acteur(s)**

Agefiph.

**Règles de cumul**

L'aide ne peut être cumulée, pour un même poste, avec des aides portant sur le même motif ou une autre aide au poste versée par l'État.

**Modalités**

La reconnaissance de la lourdeur du handicap est une procédure qui doit être effectuée par l'employeur (avec accord du salarié).

Le dossier est à déposer à l'Agefiph. Il doit être :

- Renseigné dans son intégralité.
  - Signé par le responsable légal de l'établissement, ainsi que par la personne handicapée concernée.
  - Accompagné des justificatifs demandés.
- Le versement de l'AETH est trimestriel.

Textes de référence :

Articles R5213-39 à R5213-51 du Code du travail.  
Arrêté du 9 septembre 2019 relatif aux modèles de formulaires de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, aux modalités de calcul mentionnées à l'article R. 5213-45 du code du travail et au montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R. 5213-49 du même code.

Liens utiles :

<https://www.aide-sociale.fr/wp-content/uploads/2019/10/notice-reconnaissance-lourdeur-handicap-1.pdf>  
[https://www.agefiph.fr/articles/article/demande-de-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-formulaires Accueil \(agefiph.fr\)](https://www.agefiph.fr/articles/article/demande-de-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-formulaires-Accueil%20(agefiph.fr))  
<https://www.aide-sociale.fr/wp-content/uploads/2019/10/demande-rlh-2.pdf>  
[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/1\\_RLH\\_NOTICE\\_Formulaire-Integral-Salarie\\_Juin2021.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/1_RLH_NOTICE_Formulaire-Integral-Salarie_Juin2021.pdf)  
[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/3\\_RLH\\_NOTICE\\_Formulaire-Simplifie-Salarie\\_Juin2021.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/3_RLH_NOTICE_Formulaire-Simplifie-Salarie_Juin2021.pdf)

## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : **Aide à la formation**

Sigle : **AETH**

**Objet**

L'aide vise à couvrir les dépenses liées aux formations permettant au salarié concerné de se maintenir dans son emploi suite à l'aggravation ou l'apparition de son handicap ou l'évolution de son contexte de travail.

**Montant**

Le montant correspond au **coût pédagogique** de l'action de formation engagée (formation en interne ou dispensée par un organisme extérieur). Le montant de l'aide dépend des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs : OPCO, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), PDC, CPF... et après analyse de la situation par l'Agefiph.

**Temporalité**

Ponctuel.

**Public**

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

**Conditions à remplir**

Employer un travailleur handicapé dont la situation remet en cause son aptitude à occuper le poste. Un avis d'un médecin du travail est requis, ainsi qu'une prescription de Cap Emploi ou de l'équipe Comète.

**Acteur(s)**

Agefiph (Délégation régionale).

**Règles de cumul**

L'aide est cumulable avec les autres aides et dispositifs de l'Agefiph, de l'État ou de la Région.

**Modalités**

Le dossier est à déposer à l'Agefiph.

Éléments à joindre :

- Le formulaire de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé au verso.
- Un exposé du projet établissant la cohérence de la formation avec le projet professionnel.
- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Dans le cas d'un maintien, une attestation de suivi ou l'avis du médecin du travail comprenant les propositions de mesures individuelles.
- Le justificatif de situation vis-à-vis de l'emploi.
- Le relevé d'identité bancaire de l'entreprise ou du compte professionnel.

- Le programme de la formation.
- Un plan de financement mentionnant les autres aides financières possibles.
- Le devis nominatif établi par l'organisme de formation mentionnant le libellé de la ou des formations, les dates de début et de fin, le nombre d'heures en centre et en entreprise, ainsi que le n° de déclaration d'existence de l'organisme de formation.

Le conseiller Pole Emploi, Cap Emploi, Mission locale ou le conseil en évolution professionnelle (CEP) qui a suivi le dossier est en mesure d'accompagner l'entreprise dans ses démarches.

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

Textes de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/les-aides-de-l-agefiph>

Textes de référence :  
<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-formation-dans-le-cadre-du-maintien-dans-lemploi>  
[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-01/Agéfip\\_demande\\_intervention\\_avril2018\\_0.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-01/Agéfip_demande_intervention_avril2018_0.pdf)

## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : COVID-19 Aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail

Sigle : AETH

### Objet

L'aide vise à compenser les frais induits par la mise en place du télétravail d'un salarié handicapé en lien avec l'épidémie de Covid-19 (équipement informatique, connexion internet, siège de bureau...). L'aide ne couvre pas les dépenses d'électricité et de chauffage.

### Montant

Le montant correspond aux dépenses effectuées liées au handicap pour la mise en place du télétravail.

### Temporalité

**Ponctuel.**  
Pendant la période de crise sanitaire.

### Public

Tout employeur d'un salarié reconnu handicapé ou en voie de l'être pour lequel le télétravail est mis en place dans le cadre de la pandémie de Covid-19, peut bénéficier de cette aide.

### Conditions à remplir

- Le salarié ne doit pas avoir été en télétravail avant le 13 mars 2020.
- Les dépenses doivent être engagées pendant la période de pandémie.

### Acteur(s)

Agefiph.

### Règles de cumul

L'aide est cumulable avec les autres aides et dispositifs de l'Agefiph, de l'État ou de la Région.

### Modalités

Le dossier est à déposer à l'Agefiph.  
Éléments à joindre :

- Une attestation sur l'honneur de l'employeur de la mise en place du télétravail pour le salarié handicapé.
- Les pièces justificatives des dépenses (factures, devis).
- Le formulaire complété et signé de demande d'intervention.

Textes de référence : <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance>

Liens utiles :  
<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-04/demande-intervention-avec-notice-avril-2018.pdf>

## LES AIDES À L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (AETH) DANS LE SAP

Intitulé : COVID-19 Aide exceptionnelle pour des équipements spécifiques de prévention

Sigle : AETH

### Objet

L'aide est liée à l'équipement acheté pour un salarié handicapé pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (masque inclusif, frais liés au balisage ou repérage au sol...).

### Montant

Le montant correspond au surcoût des équipements liés à la reprise d'activité pendant l'épidémie de Covid-19. Les équipements sont financés hors taxes pour une entreprise qui récupère la TVA.

### Temporalité

**Ponctuel.**  
Pendant la période de crise sanitaire.

### Public

Tout employeur d'un salarié reconnu handicapé ou en voie de l'être pour lequel des mesures barrières spécifiques sont indispensables à sa reprise d'activité.

### Conditions à remplir

Les dépenses doivent être engagées pendant la période de reprise d'activité et pendant l'épidémie de Covid-19.

### Acteur(s)

Agefiph.

### Règles de cumul

L'aide est cumulable avec les autres aides et dispositifs de l'Agefiph, de l'État ou de la Région.

### Modalités

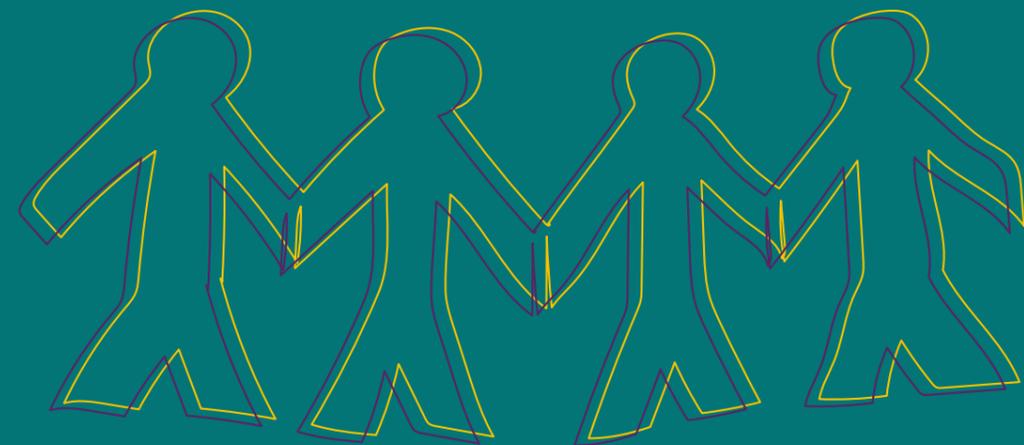
Le dossier est à déposer à l'Agefiph.  
Éléments à joindre :

- Le formulaire complété et signé de demande d'intervention et l'adresser à l'Agefiph.
  - Les pièces justificatives des dépenses (factures, devis).
  - Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
  - Une attestation d'emploi signée et cachetée par l'employeur précisant la date d'embauche, la nature du contrat de travail (CDD, CDI, le temps de travail hebdomadaire).
  - Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.
- Le financement ne couvre pas les équipements à visée collective.

Textes de référence : <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance>

Textes de référence :  
[https://les-aides.fr/aide/WGY\\_GSwMDA4v/agefiph/prise-en-charge-du-surcout-des-equipements-specifiques-de-prevention.html](https://les-aides.fr/aide/WGY_GSwMDA4v/agefiph/prise-en-charge-du-surcout-des-equipements-specifiques-de-prevention.html)

Ce guide, réalisé par le Pôle Services à la Personne Provence-Alpes-Côte d'Azur, a été co-financé par l'Agefiph, dans le cadre de la convention de partenariat Agefiph-PSP 2019-2025.



Création graphique

