

Le 11/12h de l'Agefiph Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Corse

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Présentation des intervenants

AGEFIPH :

Isabelle BAZIN chargée d'études et de développement en charge du Maintien dans l'Emploi :

i-bazin@agefiph.asso.fr – 04-42-93-15-41 / 06-82-56-43-72

Christophe SALADINO chargé d'études et de développement en charge des études ergonomiques et de la RLH :

i-bazin@agefiph.asso.fr – 04-42-93-70-29 / 07-87-84-16-83

CAP EMPLOI 13 :

Géraldine FRANCOIS responsable développement et communication :

g.francois@capemploi13.com – 04-42-95-70-33 / 06-15-89-66-84



Plan de la présentation

- 1ère partie : **Les acteurs du maintien**
 1. De qui parle-t-on ?
 2. Les étapes du maintien : quels acteurs sont mobilisés à chaque étape ?

- 2ème partie : **L'Agefiph**
 1. Son rôle et ses missions
 2. Le partenariat dans le cadre du maintien dans l'emploi
 3. Son offre d'intervention

1^{ère} partie

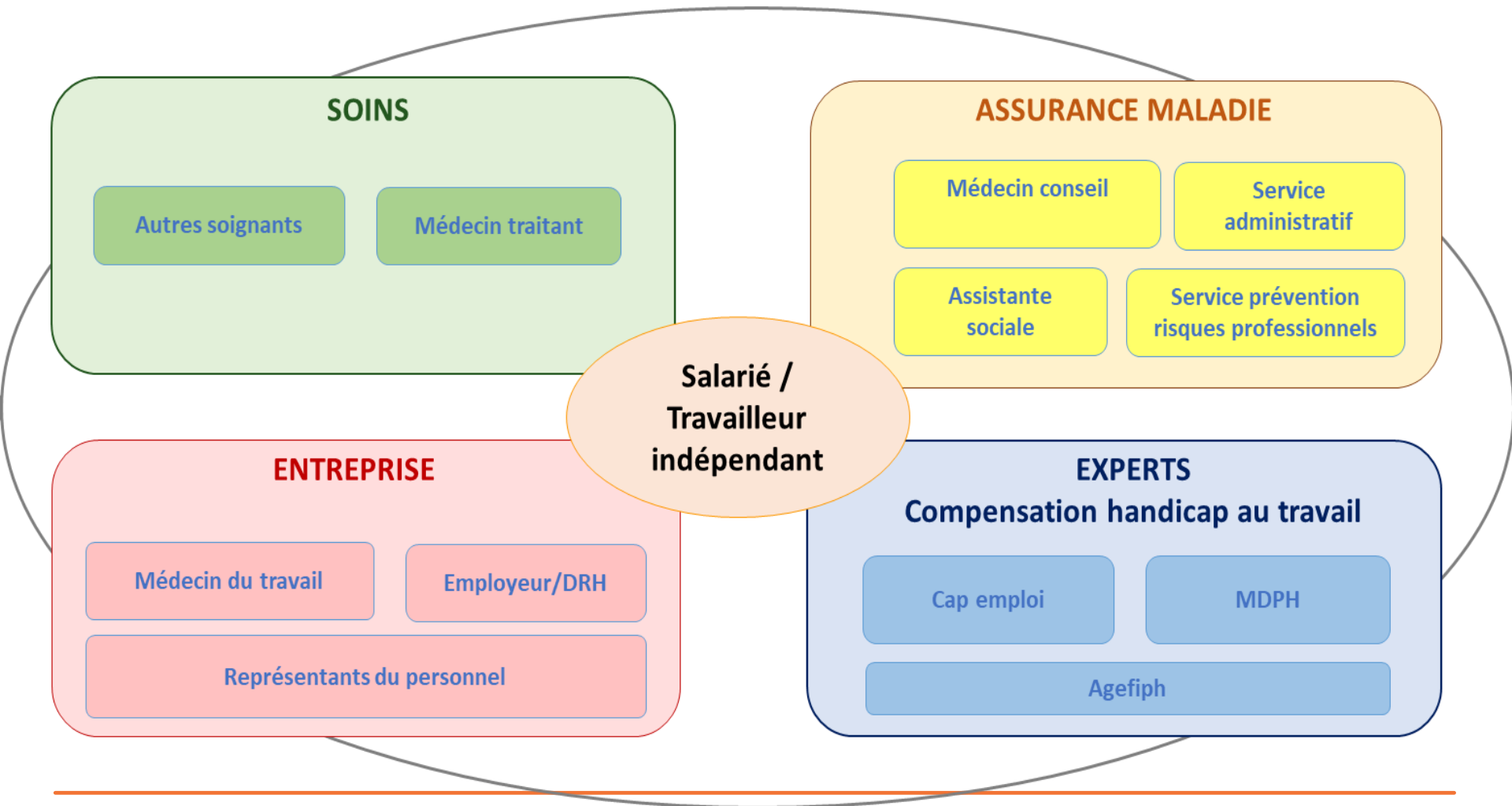
Les acteurs du maintien dans l'emploi

1 – De qui parle t'on ?

Le maintien dans l'emploi repose sur plusieurs acteurs, issus de différents secteurs, qui se coordonnent autour du salarié ou du travailleur indépendant.

Celui-ci est au cœur du dispositif.

SISTE PACA <http://www.sistepaca.org/le-reseau-maintien-emploi>



- **Le salarié : doit être le propre acteur de son maintien dans l'emploi**
- **L'entreprise et les différents acteurs de l'entreprise qui varient en fonction de sa taille (l'employeur, le DRH, le référent handicap, le manager, l'assistante sociale et les représentants du personnel)**

L'interlocuteur **privilegié et incontournable pour prévenir et limiter la désinsertion professionnelle.**

Elle aide ses salariés à conserver leur poste et/ou à les faire accéder à un emploi compatible avec leur état de santé : obligation de moyens pour ce qui est de la préservation de la santé de ses salariés et du maintien dans l'emploi (obligation de reclassement).

Nécessité de son implication dans la gestion des situations d'inaptitude.

- Les représentants du personnel

Les Délégués Syndicaux (DS) font partie des Instances Représentatives du Personnel au même titre que les membres élus du Comité Social et Economique (CSE).

Ils accompagnent et conseillent les salariés, alertent la direction.

Le CSE est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter le maintien au travail des travailleurs handicapés.

Il analyse les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter le maintien des salariés en emploi.

C'est un acteur ressource dans l'entreprise sur les questions de maintien en emploi, avec lequel l'employeur se doit de dialoguer.

- Le médecin traitant

Il exerce une activité de soin mais possède également un **rôle essentiel** pour prévenir la désinsertion professionnelle de ses patients/salariés.

Acteur le plus précocement impliqué :

- Il prescrit l'arrêt de travail et les temps partiels thérapeutiques
- Il oriente vers le médecin du travail dès que possible
 - avant la fin de leur arrêt de travail pour anticiper leur avenir professionnel (**visite de pré-reprise**),
 - ou en dehors d'un arrêt de travail dès lors que leurs patients/salariés présentent des pathologies susceptibles d'avoir des répercussions sur leur travail (visite à la demande)
- Il établit des certificats médicaux nécessaires à la mobilisation des aides, comme par exemple la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ou pour mobiliser une action de remobilisation pendant l'arrêt de travail (bilan de compétences, essai encadré)

- **Le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire**

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail : prévention des risques professionnels et de la désinsertion professionnelle.

Il se prononce sur l'aptitude au poste de travail.

Ses actions pour le maintien dans l'emploi ?

- **Conseils** au salarié et à l'employeur
- **Visites médicales** : le médecin du travail peut recevoir le travailleur, à sa demande, pour discuter des difficultés au travail liées à une situation ou à une pathologie, et réfléchir ensemble à des solutions : visite à la demande (pendant son activité normale de travail) ou visite de pré-reprise (pendant son arrêt de travail)
- **Une étude du poste** peut être réalisée par le médecin ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail
- **Sollicite** les acteurs externes pour ouvrir le champ des possibles du maintien dans l'emploi

Les acteurs de l'assurance maladie :

- Le médecin conseil

Il appartient au service Médical de l'Assurance Maladie.

Il joue un rôle important dans le maintien en emploi car il anticipe le risque de désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail (mais ne délivre pas de soins).

- Il statue sur les demandes de reprise du travail à temps partiel thérapeutique,
- Il se prononce aussi sur le bien-fondé de l'arrêt de travail et la mise en invalidité en cas de perte de capacité physique et sur les taux d'incapacité dans le cadre d'une maladie professionnelle.

La collaboration entre médecin conseil, médecin traitant et médecin du travail est essentielle pour éviter la désinsertion professionnelle du patient-salarié et permettre de mobiliser les acteurs du maintien dans l'emploi.

Les acteurs de l'assurance maladie :

- Les assistantes sociales

Les assistantes sociales de la Carsat Sud-Est ont pour mission d'accompagner précocement les assurés en arrêt de travail qui risquent de perdre leur emploi du fait de leur état de santé, notamment :

- D'aider l'assuré à prendre conscience des répercussions de son état de santé sur son activité professionnelle et à accepter le changement
- De guider l'assuré dans ses différentes démarches (avec le médecin du travail, la MDPH, le Cap Emploi...).

- Le service de prévention des risques professionnels

C'est un service de l'Assurance Maladie qui accompagne les entreprises dans leur démarche de prévention des risques professionnels via une offre de services proposée par des équipes pluridisciplinaires (évaluations, conseils, formations, bonnes pratiques...).

Les acteurs de l'assurance maladie :

- Le service administratif (CPAM)

L'offre de services des Caisses Primaires d'Assurance Maladie s'étend de la prévention des risques à l'organisation des soins et s'adresse aussi bien aux assurés, aux professionnels de santé, qu'aux employeurs.

Ses missions les plus connues sont le remboursement des dépenses de santé, le versement des revenus de remplacement pour les risques maladie,...

Les CPAM jouent un rôle dans la Prévention de la Désinsertion Professionnelle : signalements au Service Médical et au Service Social des arrêts de travail, information en direction des employeurs, financement d'actions de remobilisation et de formation des assurés pendant l'arrêt de travail

Ces 4 acteurs de l'assurance maladie se réunissent en cellule locale de prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP) pour donner un avis sur la possibilité pour l'assuré de réaliser une action de remobilisation, de formation pendant l'arrêt de travail.

Les acteurs experts en compensation du handicap :

- Le Cap Emploi

C'est un organisme de placement spécialisé reconnu acteur du service public de l'emploi et opérateur du Conseil en Evolution professionnelle (CEP), piloté par l'Etat financé par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi. Il appartient au réseau national des 98 organismes de placement spécialisés dans la relation handicap et emploi.

Décliné au niveau départemental, **Cap Emploi assure l'accompagnement vers et dans l'emploi** : une intervention en complémentarité d'expertise avec les opérateurs de droit commun :

L'accompagnement vers l'emploi pour les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail (*en complémentarité avec Pôle Emploi*) ;

L'accompagnement dans l'emploi

en complémentarité en particulier des Services de Santé au Travail et des organismes de Sécurité Sociale , informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés et les travailleurs indépendants

- ✓ en vue d'un **maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi** du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap ;
- ✓ dans un projet **d'évolution professionnelle** construit avec le travailleur handicapé ;
- ✓ dans un projet de **transition professionnelle** interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

Les acteurs experts en compensation du handicap :

- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées**

Elles accueillent, informent, accompagnent et conseillent les personnes handicapées et leurs proches, leur attribuent des droits (RQTH, AAH, Prestation de Compensation du Handicap – PCH- ...)

- **L'Agefiph – partie 2 de la présentation**

2 – Les étapes du maintien et les acteurs mobilisés

Etape 1 : La détection précoce

Détecter précocement /anticiper une situation d'inaptitude d'un salarié permet de recourir rapidement à la mobilisation d'outils, d'avoir un panel plus grand élargi du champs des possibles et d'éviter des situations de crise.

- **Le médecin traitant** qui doit s'interroger des conséquences de la pathologie ou du handicap sur le travail et orienté le plus précocement possible vers le médecin du travail
- **Le médecin du travail** à l'occasion de la visite de pré reprise ou périodique ou à la demande
- **L'entreprise / le manager / Le réfèrent handicap/ les IRP** qui repèrent par exemple de la fatigabilité, des arrêts longs ou courts mais répétés, une diminution de la performance ou en encore à l'annonce de la RQTH....
- **Le médecin conseil de l'assurance maladie** lors d'un contrôle d'un arrêt de travail
- **L'assistante sociale de l'assurance maladie** qui contacte les personnes en arrêt de plus de 60j
- **La MDPH** lors d'une demande de RTH et qui peut orientée vers la CARSAT ou le Cap emploi

Etape 2 : Analyse de la situation et recherche de solutions

Le diagnostic doit s'effectuer en concertation entre l'employeur, le salarié, le médecin du travail. Les représentants du personnel peuvent être associés à cette étape –ou doivent l'être dans certains cas précis.

- **Le médecin du travail** est l'expert des restrictions médicales et des contre-indications, il valide médicalement les solutions proposées.
- **L'entreprise et les autres acteurs en fonction de sa taille** (DRH, référent handicap, assistante sociale, préventeur, IRP) sont totalement impliqués dans l'analyse et la recherche de solutions par leur connaissance de l'organisation, des postes , des conditions de réalisation et des compétences du salarié....
- **Le salarié** doit également être mobilisé et questionné sur ses besoins

Des partenaires extérieurs, consultés à l'initiative du médecin du travail , peuvent apporter leur contribution dans des domaines précis. Pour des situations complexes, la pluridisciplinarité dans l'analyse de la situation et la recherche de solution peut être précieuse. La neutralité des acteurs externes peut également être un atout dans des situations délicates (**Cap emploi, Carsat, réseaux des ergonomes, prestataires d'appuis spécifiques....**)

Etape 3 : Partage du plan d'actions et mise en œuvre de la solution

- La solution individuel doit être adaptée à la situation du salarié et de l'employeur
- Le plan d'action doit être décidé et supporté par l'employeur (DRH, manager) et le salarié. Il sera validé médicalement par le médecin du travail
- L'entreprise a un rôle essentiel car elle vérifie la faisabilité financière et validera les compensations dites raisonnables
- L'implication du collectif de travail et la sensibilisation du collectif sont essentiels dans la réussite du maintien, le collectif doit être associé le plus rapidement possible, comprendre la compensation.
- Les acteurs externes auront un rôle important dans la mobilisation des outils et des mesures du droit commun ou spécifiques (Médecin traitant, Cap emploi, Carsat, OPCO, AGEFIPH...)

Etape 4 : Le suivi

- L'employeur doit assurer le suivi. Elle vérifiera l'adéquation des solutions de compensations aux conséquences du handicap et veillera à l'évolution de la situation
- Cap emploi réalise un suivi systématique 6 mois après la mise en œuvre de la solution
- Le médecin du travail assure également un suivi lors des visites périodiques

2nd partie

L'Agefiph

1 - L'Agefiph : son rôle et ses missions

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

QUI SOMMES
NOUS ?

- Créée par la loi du 10 juillet 1987, qui fixe à toutes les entreprises de plus de 20 salariés une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6% de leur effectif.
- L'Agefiph **conçoit et finance des aides, des accompagnements** pour favoriser l'emploi **et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées** dans les entreprises privées au moyen des contributions versées par les entreprises.

L'Agefiph

QUI SOMMES
NOUS ?

- un acteur de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail, expert de l'emploi et du travail des personnes handicapées
- une force de proposition auprès des partenaires institutionnels nationaux et régionaux, notamment auprès de l'État et des collectivités territoriales
- un animateur des réseaux d'acteurs professionnels du handicap et de l'emploi
- un gestionnaire du fonds mutualisé utilisé conformément à sa mission, en complément des financements de droit commun.

L'Agefiph

QUI SOMMES
NOUS ?

Pour mener sa mission, **l'Agefiph n'agit pas seule.**

L'efficacité de son action repose **sur un travail partenarial fort** tant au niveau national qu'au niveau local **avec l'ensemble des institutions, des acteurs** de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle, **du maintien dans l'emploi**, du handicap et du monde économique.

2 - Le partenariat dans le cadre du maintien dans l'emploi

Le partenariat national et régional

Un partenariat national

Avec les acteurs institutionnels comme l'Etat (Direction Générale du Travail), l'assurance maladie (CNAMTS), la Mutualité Sociale Agricole, l'Association Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), les partenaires sociaux...

Implication :

Protocole national pour le maintien dans l'emploi,

Une convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2017-2020

Plan Santé au Travail (PST)

Commission d'Orientation des Conditions de Travail (COCT)

Convention de collaboration Agefiph/FIPHFP avec une priorité sur la PDP et le maintien dans l'emploi.

Le partenariat national et régional

Un partenariat régional

Le 3ème Plan Régional Santé au Travail (2016-2020)

Participation au Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) –
commission 2 : PDP et maintien dans l'emploi.

La nouvelle charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi 2018-
2020 (axe maintien du Plan Régional Insertion des Travailleurs Handicapés)

Protocole de collaboration service social Carsat Sud Est et Agefiph/Cap Emploi

Des conventions avec des branches professionnelles, des syndicats de salariés qui
portent notamment sur le maintien dans l'emploi des salariés

Des outils régionaux :

le Tableau de bord régional Maintien dans l'emploi (ORM) <https://www.orm-paca.org/Ensemble-prevenir-la-desinsertion-professionnelle>

le SISTE PACA (Système d'Information en Santé, Travail et Environnement de l'ORS)
<http://www.sistepaca.org/le-reseau-maintien-emploi>

3 - L'offre d'intervention de l'Agefiph

- *des accompagnements*
- *des aides financières*

Les bénéficiaires travailleurs handicapés

L'intervention de l'Agefiph est ouverte :

➤ aux **personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (l'article L5212-13 du Code du Travail) **ou en voie de reconnaissance** :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie, de la MPDH.
- Les accidentés du travail ayant une incapacité permanente au moins égale à 10% et étant titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de toute autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité délivrée par le régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire réduisant d'au moins deux tiers les capacités de travail ou de gain.
- Les pensionnés de guerre ou assimilés.
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».
- Les titulaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leur fonction.

Les entreprises bénéficiaires

L'intervention de l'Agefiph est ouverte :

- aux **employeurs de droit privé** ou relevant du droit privé et aux **travailleurs handicapés** qui exercent **une activité indépendante**.
- les entreprises exerçant leurs activités sur le territoire national et soumises au droit français.
- les entreprises signataires d'un accord ayant atteint le taux d'emploi de 6%.

L'offre d'intervention de l'Agefiph

ACCOMPAGNEMENTS

- Cap emploi : accompagnement vers et dans l'emploi
- Agefiph : conseil et accompagnement des entreprises
- Comète
- Conseil et accompagnement à la création d'activité
- Prestations d'Appuis Spécifiques : Handicap auditif, Handicap Visuel, Handicap Moteur, Handicap Mental, Handicap Psychique et troubles cognitifs
- Etudes préalables à l'adaptation des situations de travail
- Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle
- Ressource Handicap Formation

AIDES FINANCIÈRES

- En direction des employeurs
- En direction des personnes handicapées

Des accompagnements

Les accompagnements

➤ **Cap Emploi**

L'accompagnement vers et dans l'emploi : une intervention en complémentarité d'expertise avec les opérateurs de droit commun

➤ **Agefiph - entreprises**

Conseil et accompagnement des entreprises (information, diagnostic, accompagnement).

➤ **Comète France**

Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes handicapées en Services de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR). L'accompagnement intervient pendant la phase de soins afin de maintenir les personnes dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Les accompagnements

- **Conseil et accompagnement à la création d'activité** – Prescripteurs : Agefiph, CEP, Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales

Accompagnement de 25h maxi en individuel des personnes handicapées porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise défini et ayant pour objectif de créer leur emploi principal et suivi 15h maxi durant 3 ans en fonction du besoin.

Dans le cadre du partenariat signé entre l'Agefiph et Entrepreneurs de la cité une micro-assurance « Trousse de Première Assurance » sera proposée.

- **PAS (Prestations d'Appuis Spécifiques)** - Prescripteurs : L'Agefiph, Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, employeurs privés et publics conventionnés par le Fiphfp

Pour des Handicaps visuel, auditif, moteur, psychique, mental et troubles cognitifs

Appui expert sur chaque typologie de handicap pour le référent de parcours, l'entreprise, le CFA, l'organisme de formation et à la personne handicapée pour identifier / évaluer les conséquences du handicap. Suite à cette évaluation, les PAS permettent de mettre en place des solutions techniques ou humaines, des moyens organisationnels ou des stratégies de compensation sur l'ensemble des étapes de parcours des DE ou salariés : recherche emploi, formation, travail du projet, maintien en emploi, développement de l'employabilité ...).

Les accompagnements

➤ L'EPAAST (Etude Préalable à l'Adaptation et l'Aménagement de la situation de Travail)

Prescripteurs : Agefiph, Cap Emploi, Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP (pour la fonction publique territoriale)

Etude ergonomique visant à identifier, au-delà des obligations de l'employeur, des solutions techniques, organisationnelles, humaines nécessaires pour adapter la situation de travail de la personne en compensation de son handicap

➤ La Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) - Prescripteurs : Agefiph, CEP, Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales

Prestations individuelle de 20 à 40 heures sur 3 mois.

En partenariat avec la CARSAT et la CPAM.

Permettre à une personne handicapée, qui du fait de son état de santé ou handicap ne peut plus tenir son poste, d'élaborer un nouveau projet professionnel en tenant compte de son handicap en vue d'un reclassement interne ou externe

➤ Ressource Handicap Formation

Objectifs : Durant la formation : prise en compte du handicap et accessibilité globale des organismes appui aux situations individuelles, agir sur les acteurs de la formation.

Des aides directes ***dans le cadre du maintien dans l'emploi ou du reclassement***

Les principes d'intervention

- Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles « de droit »
- Elles interviennent en complémentarité du droit commun
- Certaines aides sont prescrites (*Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales...*)
- Un principe de non cumul des aides caractérisées par un même objet ou la même finalité (aides de droit commun, Agefiph)
- Un principe de non rétroactivité.

Les aides aux employeurs

Aide soutien à l'accueil et l'intégration et/ou à la mobilité professionnelle - Prescrite

Objectif : Accompagner la personne handicapée à sa prise de fonction lors de son recrutement ou de son évolution/mobilité professionnelle (tutorat, coaching,...).

Montant : plafonnée à 3 000 €.

Aide au maintien dans l'emploi - Prescrite

Objectif : Aider l'employeur ou le travailleur indépendant à s'engager dans une démarche de recherche de solutions pour maintenir dans l'emploi la personne en risque de perte d'emploi ou d'activité du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé et/ou son handicap : un outil d'urgence.

Montant : Aide forfaitaire de 2 000 €.

Aide à la formation individuelle dans le cadre du maintien dans l'emploi et du maintien de l'employabilité - Prescrite

Objectif : Favoriser le maintien dans l'emploi ou le maintien de l'employabilité (anticipation) des personnes handicapées via leur qualification : un outil de sécurisation par la qualification.

Montant : Cofinancement, uniquement des coûts pédagogiques, en complément des financements de droit commun (OPCO, CPF...).

Aide à l'adaptation des situations de travail (AST)

Objectif : Permettre l'adéquation entre les exigences liées à l'exercice de l'emploi et le handicap par la mise en œuvre de **moyens techniques, organisationnels, humains** : un outil de compensation du handicap en situation de travail.

Montant : Financement uniquement des aménagements en stricte compensation du handicap.

Aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap

Objectif : **Compenser les conséquences du handicap malgré un aménagement optimal de la situation de travail** du salarié handicapé et donc **les charges pérennes supportées par l'employeur** (moindre productivité, intervention d'un tiers, ...) : une **aide légale définie** à l'article L. 5213-11 du **code du travail**.

Montant : 5 516 € par an pour le taux normal, 10 982 € par an pour taux majoré.

Les aides aux personnes

Aide à la création d'entreprise

Objectif : Permettre à une personne handicapée de créer son emploi **principal** et pérenne.

Montant : 5.000 € pour un projet de 7.500 € avec apport personnel de minimum 1.500€.

Aide aux déficients auditifs - audioprothèses

Objectif : Permettre aux personnes déficientes auditives utilisant un appareillage auditif de compenser leur handicap.

Montant : 700 € par prothèses.

Aide aux déplacements en compensation du handicap

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

Montant : Plafond de 5 000 € pour un aménagement de véhicule ou des surcoûts de transport.

Mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire #covid-19 et à la reprise d'activité

Juin 2020

Mesures exceptionnelles d'urgence

Ces mesures sont valables rétroactivement à compter du 13 mars 2020, et jusqu'au 30 septembre 2020.

Accompagner les employeurs

- ➔ **Report des prélèvements de la Collecte OETH 2020 à fin juin 2020**, pour permettre aux entreprises de se réorganiser financièrement
- ➔ **Financement des coûts liés au télétravail** : le matériel informatique, le mobilier et les connexions internet (lorsque l'employeur est tenu d'organiser le travail à distance et qu'il n'a pas mis en place antérieurement de mesure de télétravail) – max 1.000 €
- ➔ **Prise en charge du surcoût des équipements spécifiques de sécurité** (masque transparent malentendant, visière, etc.) mis à disposition par l'employeur à une personne handicapée et au collectif dans lequel elle travaille

Soutenir les entrepreneurs handicapés

- ➔ **Couverture financière des périodes de carence d'arrêt de travail et des arrêts pour garde d'enfants** pour les créateurs soutenus par l'Agefiph
- ➔ **Création d'une aide exceptionnelle « soutien à l'exploitation »** en complément de l'aide existante pour soutenir la création ou à la reprise d'entreprise – 1.500 €
- ➔ **Accompagnement renforcé des entrepreneurs travailleurs handicapés** pour leur permettre de bénéficier d'un diagnostic action « soutien à la sortie de crise » et favoriser la relance ou la réorientation de leur activité

Accompagner les personnes en situation de handicap

- **Adaptation de l'aide exceptionnelle aux déplacements dans le cadre de la reprise d'activité ou d'une formation** : prise en charge des déplacements pour éviter l'utilisation des transports en commun pour les salariés, travailleurs indépendants, stagiaires de la formation professionnelle pour lesquels prendre les transports en commun peut être anxiogène ou comporte un risque important – maxi 100 €/jour
- **Possibilité pour les apprentis et les stagiaires en formation de poursuivre leur formation à distance** en assouplissant les critères d'attribution de l'aide au parcours vers l'emploi (aujourd'hui limitée à l'accès à l'emploi ou l'entrée en formation) – 500 €
- **Maintien de la rémunération et la protection sociale des stagiaires en formation** qui ont interrompu leur formation en raison du confinement
- **Mise en place d'une permanence téléphonique d'écoute** psychologique ouverte aux personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, isolés ou rencontrant des difficultés liées au confinement et à la proximité de situations graves ou mortelles, génératrices de stress

Soutenir l'alternance

- **L'aide exceptionnelle de sécurisation du parcours des apprentis et des alternants handicapés** concerne les entreprises de moins de 250 salariés qui emploient un apprenti handicapé ou une personne en situation de handicap en contrat de professionnalisation. Il s'agit de soutenir les employeurs pour éviter des ruptures de contrats.

Apprentissage

500€ pour un apprenti âgé de moins de 18 et jusqu'à 21 ans ; 2 000€ pour un apprenti âgé de plus de 21 et jusqu'à 35 ans ; 2 500€ pour un apprenti âgé de plus de 35 ans.

Professionnalisation

1 500€ pour un alternant âgé de moins de 40 ans ; 2 000€ pour un alternant âgé de plus de 40 ans et jusqu'à 50 ans ; 3 000€ pour un alternant âgé de plus de 51 ans

- **Revalorisation des aides à la conclusion de contrats d'apprentissage ou des contrats professionnalisation sont revalorisées - (en cours)**
- **Agir auprès des acteurs de l'alternance pour développer l'inclusion des personnes handicapées** : Assurer la sécurisation des contrats en cours

Comment solliciter les aides de l'Agefiph ?

- Il faut compléter [un dossier de demande d'intervention](#) ou un formulaire selon le type d'aides
- Le dossier est constitué par le contractant (entreprise, OF ou personne) ou un intermédiaire (Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale ou Agefiph) lorsque l'aide est dite « prescrite »
- Le dossier est envoyé par mail : paca@agefiph.asso.fr ou par courrier postal à l'Agefiph : *Arteparc de Bachasson, Rue de la Carrière de Bachasson, 13590 MEYREUIL*
- Qui l'instruit : une conseillère en prestation selon le département
- Délai d'instruction : 1 mois environ, si le dossier est complet sinon lettre de demande de pièces
- Après accord de l'Agefiph : une lettre d'attribution de subvention est adressée au contractant
- Le paiement est déclenché suite à réception de pièces en une ou plusieurs échéances

Notre plateforme téléphonique : **0 800 11 10 09**



Emploi et handicap :
vous êtes à la recherche
d'une information
ou d'un conseil ?

Avancez avec l'Agefiph

www.agefiph.fr | [#MonSiteAccessible](https://twitter.com/MonSiteAccessible)