

Club des référents handicap apprentissage 77

**Convaincre un employeur d'accueillir un
apprenti en situation de handicap**

Réunion du 24 juin 2021



Objectifs de l'atelier

- Transmettre des **informations clefs** sur les aides et appui dont peuvent bénéficier les employeurs pour accueillir des apprentis en situation de handicap
- Partager **les arguments et bonnes pratiques** pour communiquer avec les employeurs, combattre les idées reçues et les convaincre d'accueillir des apprentis en situation de handicap.

Intervenants

- Justine Josso DDETS 77
- Sonia Champagne DDETS 77
- Fabienne Arcaro DDETS 77

- Valérie Lanneau Cap emploi 77
- Hocine Bouzine – Cap emploi 77

- M'Ballo Seck - Agefiph -

- Sylvie Bracquemond – Disneyland Paris
- Nicolas Dantrou - Disneyland Paris

- Charline Simonot – DAT 77 CPME
- Amanda Chavoudiga – DAT 77 Medef

Les aides et appui dont peuvent bénéficier les employeurs pour accueillir des apprentis en situation de handicap

*Sonia Champagne- DDETS 77
M'Ballo Seck- Agefiph*





Aide à l'embauche – contrat d'apprentissage

Une aide exceptionnelle pour recruter un apprenti :

- **5 000 €** pour un apprenti de moins de 18 ans ou **8 000 €** pour un apprenti de plus de 18 ans

Cette aide s'applique :

- Pour les contrats signés entre **le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021** ;
- Pour les jeunes préparant un **diplôme du CAP au niveau master 2** ;
- **Employeurs éligibles** : les entreprises et associations. Les entreprises de **250 salariés ou plus** y sont éligibles **sous conditions**
- Un **guide pratique** destiné aux entreprises est disponible : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-reliance-entreprise.pdf>





Pour en bénéficier :

Les aides pour l'embauche des alternants sont déclenchés suite au dépôt du contrat auprès de l'OPCO de l'entreprise

→ Pour trouver son OPCO : <https://www.cfadock.fr/>

Le versement de l'aide est proratisé sur la **première année d'exécution de contrat.**

→ Versement mensuel via l'Agence des Services de Paiement





Aide aux collectivités territoriales et organismes associés - contrat d'apprentissage

Une aide de **3000€** est prévue pour l'embauche d'un apprenti entre le **01/07/20** et le **31/12/21**.

Pour bénéficier de l'aide, les collectivités devront faire leur demande sur ce portail :

<https://portail-aide-recrutement-apprentis-ct.asp-public.fr>

La demande d'aide sera constituée :

- d'un formulaire à renseigner comportant des informations d'identification du demandeur, ainsi qu'une attestation sur l'honneur. Le demandeur est invité à regrouper l'ensemble des contrats éligibles dans une seule demande
- d'une liste des apprentis éligibles (annexe téléchargeable sur le portail)
- d'une copie de tous les contrats d'apprentissage objets de la demande



Majoration de l'aide aux contrats d'apprentissage

Aide à
l'entreprise

Objectif

- Encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage

Modalités

- contrats conclus à partir du 11 mai 2020 et **jusqu'au 31 décembre 2021**
- durée minimum de 6 mois
- durée hebdomadaire de travail d'au moins 24 heures.

Montant

- **1 000 €** pour un contrat de 6 mois
- **1 500 €** pour un contrat de 12 mois
- **2 500 €** pour un contrat de 24 mois
- **4 000 €** pour un CDI

Aide
exceptionnelle

Aide exceptionnelle soutien à l'apprentissage

Aide à
l'entreprise

Objectif

- Pérenniser le contrat d'apprentissage
- Soutenir les employeurs à s'investir dans l'accompagnement des alternants
- Faciliter la reprise d'activité

Modalités

- en fonction de l'âge de l'apprenti
- contrat en cours au moment de la demande , signé au plus tard le 30 juin 2020
- Toute entreprise de droit privé de moins de 250 salariés

Montant

- **1 500€** pour un apprenti âgé de moins de 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

Aide
exceptionnelle

Les Prestations d'Appuis Spécifiques



Focale : Les aides individuelles à la compensation

favoriser l'autonomie de la personne en situation de handicap en apportant une réponse aux besoins de compensation en complémentarité au droit commun

Aide technique -
équipements
spécifiques :
plafond
5.000 €

Aide aux
déplacements
:
Aménagement
t du véhicule,
surcoûts de
transport
plafond
11.400 €

Aide humaine
(preneurs de
notes, lecteur,
soutien
spécifique)
plafond de
4.000 €

**Sollicitée
directement
par la
personne à
l'Agefiph**

L'aide à l'adaptation des situations de travail – AST

► Objectif

L'aide à l'adaptation des situations de travail – AST a pour objectif de permettre l'adéquation entre les exigences liées à l'exercice de l'emploi et le handicap.

- Mise en œuvre de tous les moyens techniques, humains ou organisationnels, permettant l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ;
- Elle vise à favoriser l'autonomie de la personne ;

► Qui est concerné

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.

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

► Modalités et contenus

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

L'aide de l'Agefiph vient en compensation du handicap et ne se substitue pas non plus aux obligations légales de l'employeur

Des Outils pour mieux recruter

Pour réussir le recrutement des outils d'accompagnement existant

LA PAC

(Prestation d'Appui Capacité)

- Pourquoi faire une PAC ?
- Comment se réalise une PAC ?

LA PMSMP

(Période Mise en Situation en Milieu Professionnel)

- Pourquoi faire une PMSMP ?
- Comment se réalise une PMSMP ?
- Quel statut pour le futur apprenti

Un réseau de partenaires pour accompagner entreprises et apprentis

L'entreprise et l'apprenti peuvent bénéficier d'un accompagnement pour faciliter l'intégration au poste et tout au long du contrat de travail.

Le prescripteur délégué par l'AGEFIPH reste le référent de l'accompagnement. A la demande de l'employeur ou du salarié, il peut faire intervenir d'autres opérateurs.

Les Institutionnels :

AGEFIPH

MDPH Maison départementale des
Personnes Handicapés

*Compensation du
handicap/Financement dispositifs
Emploi/Accompagnement*

Les partenaires d'accompagnement spécialisés

par handicap agréés par
l'Agefiph

*Mental/Psychique/Surdité/
Visuel/Maladie
Invalidante/Moteur*

Les partenaires sante

Medecine du travail
CMP : Centre Médico-Psychologique
MDPH

Et aussi 

LES OPERATEURS DE L'EMPLOI :
POLE EMPLOI
MISSIONS LOCALE
APEC Association Pour Emploi des Cadres

PARTENAIRES FORMATION
OPCO – OF -CFA

PARTENAIRES
ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
MDS Maison Départementale
des Solidarités

Témoignage d'entreprise : la politique emploi des travailleurs en situation de handicap de Disneyland Paris

Nicolas Dantrou - Disneyland Paris



Les arguments et bonnes pratiques pour communiquer avec les employeurs, combattre les idées reçues et les convaincre d'accueillir des apprentis en situation de handicap.



Une approche opérationnelle - pas médicale

loi handicap du 11 février 2005 : constitue un handicap « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

- **Le handicap est lié à une interaction entre l'état de santé de la personne et un environnement donné**
- **Dans le contexte de l'entreprise l'état de santé - protégé par le secret médical - n'est pas abordé**
- **Il s'agit de se concentrer sur les besoins générés par le handicap pour adapter en conséquence l'environnement de travail**

Définition

Recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles.

Les réticences des employeurs

- Accès des personnes à mobilité réduite compliqué dans certains locaux de l'entreprise
- Coût des aménagements important
- Moindre productivité

Le handicap moteur

- **Comment parler du handicap moteur à l'employeur ?**
 - Le handicap moteur n'affecte en rien les capacités intellectuelles ou cognitives de la personne
 - Mettre en avant la personnalité et les compétences professionnelles du candidat vis-à-vis du poste
 - Être précis sur les besoins d'aménagement de l'environnement/adaptation du poste de travail
 - Mettre en avant les stratégies de compensation développées par la personne elle-même (d'autant plus que le handicap moteur est de naissance ou survenu tôt)
- **Quelles solutions de compensation et/ou d'accompagnement ?**
 - aides techniques (matériel facilitant la manutention, fauteuil ergonomique...),
 - aides humaines (auxiliaire professionnel), en passant par l'adaptation de l'organisation ou les aménagements de la situation de travail. Les aménagements lourds nécessitant des solutions techniques complexes et des budgets importants restent exceptionnels.

Le handicap psychique

Définition

Ce handicap entraîne des troubles mentaux, affectifs et émotionnels. Reconnu comme un handicap par la loi du 11 février 2005, au même titre que les handicaps sensoriel et moteur.

Il se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions intellectuelles. Exemples : schizophrénie, maladies bipolaires, dépression...

Les réticences des employeurs

Instabilité

Absentéisme

Perturbation de l'équipe

Mobilise des moyens humains supplémentaires

Le handicap psychique

- **Comment parler du handicap à l'employeur ?**
 - Le traitement médicamenteux associé à une prise en charge psychosociale stabilise la personne handicapée psychique et lui permet de s'insérer dans le monde du travail.
 - La prise de médicaments n'est pas synonyme de moindre performance
 - Contrairement aux idées reçues, le handicap psychique présente rarement des symptômes pouvant entraver de façon significative la vie professionnelle. Il est même le plus souvent invisible
- **Quelles solutions de compensation et/ou d'accompagnement ?**
 - Aménagements d'ordre humain et organisationnel .
 - PAS Psychique sur prescription des Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission locale;
 - Emploi accompagné

Le handicap sensoriel

Définition

Il englobe le handicap visuel et le handicap auditif.

Le handicap auditif , qui touche 7 % des Français, correspond à une perte partielle ou totale de l'audition.

Le handicap visuel comprend selon le degré de déficience visuelle : la cécité, la malvoyance, l'amblyopie, l'altération du champ visuel, des couleurs... Presque 2 millions de Français seraient concernés.

Les réticences des employeurs

Coût des aménagements de poste

Situations à risque dans certains lieu de travail

- **Comment parler du handicap à l'employeur ?**

Surdité/déficience auditive

- les conséquences du handicap sont très différentes en fonction du degré de la déficience auditive, qui peut être légère, moyenne, sévère ou profonde
- Connaître les besoins liée à la situation individuelle qui déterminent des stratégies d'adaptation propres à chaque personne

Déficience visuelle

- recouvre des situations très diverses de la cécité absolue à la déficience visuelle légère, compatibles avec l'emploi à condition que l'entreprise et les personnes handicapées aient une appréciation juste des contraintes
- les évolutions technologiques ont largement ouvert l'éventail des professions accessibles aux personnes déficientes visuelles notamment dans le secteur tertiaire

- **Quelles solutions de compensation et/ou d'accompagnement ?**

Surdité/déficience auditive

- aménagements techniques nécessaires à la compensation du handicap et à l'aménagement de la situation de travail (alarmes visuelles, boucle T ,boucles magnétiques dans les salles de réunion, système de visio-interprétariat.....

Déficience visuelle

- recours aux aides optiques à la lecture-écriture en braille , adaptation de l'ordinateur (télé-agrandisseur, filtres spéciaux...) logiciels spécialisés, dispositifs de synthèse vocale, aides à la mobilité (cannes blanches ou chiens guides) et

Définition

Le handicap mental , appelé aussi déficience intellectuelle, correspond selon l’OMS à "une capacité sensiblement réduite de comprendre une information nouvelle ou complexe, et d’apprendre et d’appliquer de nouvelles compétences (trouble de l’intelligence) »

La personne handicapée mentale est porteuse de manière permanente d’une déficience intellectuelle dont l’origine peut être très diverse et qui touche différentes fonctions : la compréhension, la mémoire, l’analyse des situations, la prise de décisions

Les réticences des employeurs

Absence d’autonomie

Difficultés d’adaptation

Désorganisation du travail

Mobilise des moyens humains supplémentaires

- **Comment parler du handicap à l'employeur ?**

- les restrictions d'activités qui découlent de sa déficience seront très variables d'un individu à l'autre.
- chaque insertion réussie est particulière et il s'agit avant tout de faire du « sur mesure ».
- malgré leurs difficultés intellectuelles, les personnes handicapées mentales font preuve de compétences et qualités professionnelles indéniables : minutie, conscience professionnelle, rigueur dans les tâches répétitives, fidélité à l'employeur... à même de s'épanouir dans de nombreuses activités (nettoyage, reprographie, conditionnement, assemblage de pièces...).
- une fois intégrées dans l'entreprise, elles peuvent également prendre en charge des tâches de type administratif ou logistique, offrant à leurs collègues les missions « support » nécessaires à la bonne réalisation de leur cœur de métier.

- **Quelles solutions de compensation et/ou d'accompagnement ?**

- une bonne connaissance de la personne handicapée mentale peut permettre de proposer des postes compatibles avec son handicap et surtout de mettre en place des compensations et des accompagnements qui vont être les garants d'une insertion professionnelle réussie
- les aménagements consistent plutôt, en fonction du degré du handicap, en des aides à la compréhension ou au repérage souvent peu coûteuses : mise en place de pictogrammes, d'une signalétique (par exemple pour le repérage dans l'espace) ou de codes couleurs.
- l'aide humaine est essentielle. Elle peut revêtir deux formes : un accompagnement direct dans l'entreprise et sur le poste de travail (tuteur) et, lorsque c'est nécessaire, un suivi social par des professionnels extérieurs à l'entreprise.

A chaque handicap son spécialiste

Ainsi, employeur comme apprenti reconnu handicapé ont à leur disposition des prestataires spécialisés par handicap :

- Handicap Moteur → APF Association des paralysés de France
- Handicap Visuel → CECCIA
- Handicap Maladie Invalidante → ARCAT - Association de Recherche, de Communication et d'Action pour l'accès aux Traitements
- Handicap Surdité → ARIS - Association Régionale pour l'Intégration des Sourds
- Handicap Mental → CLUB ARHIM - Association Remédiation et Insertion Handicap Mental
- Handicap Psychique → ACE - Appui Conseil Emploi

Ces opérateurs interviennent sur des prestations PAS (Prestation Appui Spécifique)

Pour un employeur, recruter un apprenti en situation de handicap, c'est...

... C'est avant tout, recruter **des compétences**

La possibilité de **mobiliser des acteurs** pour accompagner les apprentis et les employeurs

C'est être accompagné pour trouver des solutions de **compensations**

C'est avoir accès à des **aides financières pendant l'apprentissage et pour recruter à l'issue du contrat d'apprentissage**

... Un atout pour l'entreprise: contribuer à **satisfaire à l'OETH pour les employeurs + 20 salariés** et contribuer à **la diversité au sein de l'entreprise**

Comment s'adresser à un employeur ?

Etablir un contact par mail en amont, de préférence avec la MH (Mission Handicap) quand elle existe
Ne pas hésiter à demander un RDV en présentiel ou en visio
Bien se renseigner sur les postes proposés et même aller sur place pour bien comprendre les contraintes éventuelles
Créer un lien de confiance entre vous et la MH ou le recruteur

Concernant le jeune :

Bien comprendre son handicap et donc ses besoins pour que le projet soit réaliste et cohérent
S'assurer dans certains cas d'un avis médical
Bien questionner le jeune sur ses motivations

Postuler sur une offre :

Ne pas hésiter à contacter la MH ou le recrutement pour bien comprendre le poste et les contraintes qui y sont associées
Echanger avec le jeune pour s'assurer qu'il pourra tenir le poste
Présentation du jeune auprès du recruteur
Bien expliquer ses besoins et contraintes
Mettre en évidence ses atouts

Entretien

Bien travailler sur le CV et la lettre de motivation
Préparer le jeune à l'entretien pour qu'il soit capable de parler de ses motivations et de son handicap.
Il faut rassurer le recruteur
Ne pas hésiter à demander un débrief après l'entretien pour corriger si nécessaire

Annexes : Ressources utiles



Ressource handicap formation (RHF)

Mieux prendre en compte le handicap en formation

COMMENT ?

rhf-idf@agefiph.asso.fr

Les VendredQualiopi
processus certifié 



Une personne ressource en appui
aux parcours individuels, en
complémentarité (subsidiarité)
des acteurs existants



2 Un centre de ressources
numériques site CRN

1

2

Ces **3 briques de solutions** sont
interconnectées. La mobilisation de la
personne ressource va dépendre notamment
des réponses déjà trouvées dans le centre de
ressources numériques ou de l'intensité de
l'animation de la communauté de
professionnels

3



L'animation de réseaux de
professionnels

Les 3 briques de la RHF

La ressource handicap formation

Mieux prendre en compte le handicap en formation :

rhf-idf@agefiph.fr

[Vidéo de présentation](#)

CFA : mieux répondre à son obligation d'accessibilité et d'aménagement des parcours de formation

Prescripteurs : anticiper les besoins de compensation du handicap en amont de l'entrée en formation

Personne : bénéficiaire de conditions adaptées d'accès et de suivi de sa formation

Entreprise : mieux anticiper et prendre en compte les besoins de l'apprenti

Plan de professionnalisation

Pour chaque professionnel francilien de
l'emploi, de la **formation**, de l'orientation et du
travail



- Maîtriser les connaissances et outils permettant d'apporter les réponses les mieux adaptées aux personnes en situation de handicap



- Devenir un relais dans son organisation sur la question du handicap et développer une démarche plus inclusive

<https://agefiph-professionnalisation-idf.learnx.fr/>