



# Accueillir et accompagner un jeune handicapé

## Guide à destination des professionnels de l'insertion



**AXE JEUNES**   
D'ILE-DE-FRANCE

**agefiph**   
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

*Ile-de-France*



Depuis plusieurs années, les jeunes en situation de handicap représentent une part croissante du public accompagné par les missions locales. De ce fait, les missions locales, dans le cadre de l'approche globale de la situation du jeune, se doivent de prendre en compte le handicap dans leur travail d'accompagnement au même titre que le logement, le parcours professionnel, les ressources, etc....

S'il est vrai qu'il n'est pas toujours simple d'aborder la question du handicap, il semble pourtant que, pour les jeunes concernés, ce soit la condition sine qua non d'un parcours réussi. En effet, tenir compte de la situation de santé, des contres-indications médicales et du statut "travailleur handicapé", c'est optimiser le parcours du jeune. De plus, s'entourer de partenaires spécialisés et effectuer un relais si cela est nécessaire, c'est faciliter le travail d'accompagnement.

Dans le cadre de l'accompagnement d'un jeune handicapé, des questions émergent souvent :  
"Comment aborder le sujet de la santé et de la reconnaissance travailleur handicapé ?", "Suis-je outillé pour répondre au mieux aux besoins de ce jeune ?" ...

C'est pour répondre à vos interrogations, vous aider à intégrer la question du handicap dans vos pratiques en vous donnant des clés, que ce guide a été élaboré par les Axes Jeunes d'Ile-de-France. Il n'a pas été pensé comme un livre, mais comme une boîte à outils qui intègre également les prestations, les relais d'accompagnement existants et de brèves définitions des termes (glossaire) les plus souvent utilisés dans le champ du handicap.

Bien évidemment, ce guide n'a pas vocation à délivrer des "recettes toutes faites". Certaines de vos questions resteront sans réponses. Néanmoins, il vous propose une façon d'aborder ces questions pour dédramatiser la notion de handicap et la considérer comme un des éléments de la situation du jeune.

## Information générale sur l'univers du handicap et l'orientation des jeunes

<b>CHAPITRE</b>	<b>1</b>	<b>LE HANDICAP</b> ..... <b>4</b>
		<b>Qu'est-ce que le handicap ?</b> ..... <b>4</b>
		La notion de handicap ..... 4
		La classification des handicaps ..... 5
		<b>Qu'est-ce que la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?</b> ..... <b>6</b>
		Qui est considéré comme travailleur handicapé ? ..... 6
		Pourquoi demander une reconnaissance administrative ? ..... 6
		Quels sont les avantages à être bénéficiaire de la loi du 11 février 2005 ? ..... 8
		<b>Quelles sont les démarches à mettre en place ?</b> ..... <b>8</b>
		La Maison Départementale des Personnes Handicapées et ses instances (MDPH) ..... 8
		• CDAPH - section enfants : ..... 9
		• CDAPH - section adultes : ..... 9
		Que peut-on demander à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ? ..... 10
		Comment faire une demande ? ..... 11
		Le circuit d'un dossier à la MDPH ..... 12
		Les décisions de la CDAPH ..... 14
<b>CHAPITRE</b>	<b>2</b>	<b>L'ORIENTATION D'UN JEUNE HANDICAPÉ</b> ..... <b>18</b>
		<b>Comment accueillir un jeune handicapé ?</b> ..... <b>18</b>
		<b>Le jeune a un dossier à la MDPH</b>
		Clarifier la situation administrative au regard du handicap ..... 18
		Construire un projet professionnel compatible avec l'état de santé du jeune ..... 19
		<b>Vous ne savez pas si le jeune relève du statut de Travailleur Handicapé</b> ..... <b>21</b>
		Analyser le parcours scolaire ..... 21
		Aborder la question de la santé ..... 22
		Rechercher la trace d'une démarche auprès de la MDPH ..... 22
		<b>Comment présenter au jeune le dossier de demande de RQTH ?</b> ..... <b>23</b>
		<b>Les attitudes à privilégier à l'accueil d'un jeune handicapé ?</b> ..... <b>Encart central</b>

## L'accompagnement d'un jeune handicapé : les dispositifs, les opérateurs

<b>CHAPITRE</b>	<b>3</b>	<b>LE TRAVAIL EN RESEAU</b> ..... <b>24</b>
		INTRODUCTION : Principes ..... 24
		<b>Les opérateurs de droit commun</b> (Pôle emploi, missions locales) ..... <b>25</b>
		<b>Les opérateurs spécialisés</b> (Cap Emploi) ..... <b>26</b>
<b>CHAPITRE</b>	<b>4</b>	<b>LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b> ..... <b>28</b>
		INTRODUCTION (les conventions Agefiph)
		<b>Les dispositifs de formation de droit commun</b> ..... <b>30</b>
		Dispositifs Etat (AFPA, GRETA...), ..... 30
		Dispositifs Région (APP, ...) ..... 30
		<b>Les dispositifs de formations spécialisés : CRP</b> ..... <b>31</b>
<b>CHAPITRE</b>	<b>5</b>	<b>LES AIDES DE L'AGEFIPH</b> ..... <b>32</b>
		<b>Primes et aides individuelles</b> (TH/Entreprises) ..... <b>32</b>
		<b>Prestations Spécifiques</b> (PPS) ..... <b>34</b>
		<b>Dispositif "formations courtes"</b> ..... <b>36</b>
<b>CHAPITRE</b>	<b>6</b>	<b>L'ENTREE DANS L'EMPLOI</b> ..... <b>50</b>
		<b>Les contrats de travail classique</b> ..... <b>50</b>
		<b>L'alternance</b> ..... <b>50</b>
		• Contrats de professionnalisation ..... 50
		• Contrats d'apprentissage ..... 54
<b>CHAPITRE</b>	<b>7</b>	<b>LE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE</b> ..... <b>58</b>
		<b>Comment parler du handicap ?</b> ..... <b>58</b>
		Le jeune décide de parler de son handicap ..... 59
		Le jeune ne souhaite pas parler de son handicap ..... 60
		<b>L'obligation d'emploi des entreprises</b> ..... <b>60</b>
		<b>La médecine du travail</b> ..... <b>61</b>
		<b>ANNEXES</b> ..... <b>62</b>
		Textes de loi de référence ..... 62
		Glossaire ..... 65
		Sites Web ..... 71
		Coordonnées des acteurs et prestataires

Nous vous proposons, sans prétendre à l'exhaustivité, de découvrir en quelques points, les notions indispensables à connaître concernant l'insertion professionnelle des personnes handicapées, pour une bonne compréhension de la situation du jeune que vous accompagnez.

Quelles sont les grandes catégories de handicap ?  
Qu'est-ce que le handicap moteur, intellectuel .... ?  
Être bénéficiaire de la loi du 11 février 2005, être reconnu travailleur handicapé ...  
Quelle réalité concrète derrière ces notions ?  
Comment obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?  
Comment faire une demande d'allocations ?

## CHAPITRE 1 le handicap

Qu'est-ce que le handicap ?

### LA NOTION DE HANDICAP

La représentation de la personne handicapée est souvent circonscrite aux handicaps lourds et visibles (fauteuil roulant). L'intégration à un poste de travail est de ce fait envisagée comme étant souvent

plus complexe qu'elle ne l'est en réalité (en termes d'accessibilité, de risques d'accidents, de postes inadaptés, etc.).

La difficulté est de s'accorder sur une définition admise par tous et reconnue dans tous les domaines (juridique, médical, économique ...).

Toutefois la Classification Internationale des Handicaps, établie par l'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S.), propose une définition précise de la déficience, de l'incapacité et du handicap :

**le handicap est une notion relative, dans le sens où il ne peut être évalué qu'en fonction de la situation envisagée.**

En effet, il ne faut pas considérer le handicap comme une constante mais comme une variable. On parle alors de **handicap de situation**.

On est gêné ou handicapé par des tâches précises, mais pas dans l'absolu. Par exemple, une personne sourde communiquant uniquement en Langue des Signes Française ne sera pas en situation de handicap, si elle est dans un milieu où l'on communique comme elle. Dans cette situation, elle n'aura plus de handicap de communication.

### CLASSIFICATION DU TYPE DE HANDICAP



**Handicap moteur**

Perte ou diminution des capacités motrices entraînant des **limitations des gestes ou postures de travail** (port de charge, déplacement, station debout prolongée...).



**Handicap auditif**

Perte ou diminution des capacités auditives pouvant entraîner une adaptation (appareillage...) ou **déconseiller l'accès à certains environnements de travail** (exposition au bruit, travail en hauteur...).



**Handicap visuel**

Perte ou diminution de la capacité visuelle pouvant nécessiter une adaptation de l'environnement de travail (outil de travail adapté...) ou une adaptation à l'environnement (apprentissage des déplacements...).



**Maladie invalidante**

Diminution de l'activité motrice, de la quantité de travail à accomplir, de la durée ou de l'intensité pour le réaliser. Maladies chroniques et/ou évolutives : épilepsie, asthme, allergie, diabète, maladie cardio-vasculaire, HIV...



**Handicap psychique**

Ensemble des troubles du psychisme entraînant des difficultés d'adaptation socio-professionnelles : troubles de la vie émotionnelle (dépression, anxiété...), troubles de la pensée (phobie, obsession...), troubles des perceptions (hallucinations...), etc.



**Handicap mental**

Retard ou lenteur du développement intellectuel entraînant des difficultés de compréhension, d'apprentissage et cognitives.

## Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

### QUI EST CONSIDÉRÉ COMME TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

*“ Est considéré 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 (s), sensorielle (s), mentale (s) ou psychique (s) ”.*

Article L323-10 du Code du Travail

La qualité de travailleur handicapé est reconnue et délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH - Section Adultes) qui remplace la COTOREP au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Une personne titulaire de l'AAH ou de la carte d'invalidité bénéficie des mêmes droits qu'une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, depuis la loi du 11 février 2005<sup>1</sup> sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

1- La loi du 11 février 2005 vient renforcer celle du 10 juillet 1987 sur le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle place la personne handicapée au centre des dispositifs existants au travers de son projet de vie.

### POURQUOI DEMANDER UNE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE ?

Demander la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la CDAPH son aptitude au travail en fonction de l'évaluation médicale de la capacité de travail restante.

Pour se maintenir ou accéder à l'emploi, les personnes reconnues Travailleurs Handicapés (TH) peuvent bénéficier de mesures destinées à l'ensemble des demandeurs d'emploi et des salariés, mais aussi d'un éventail de mesures spécifiques venant optimiser leur accès à l'emploi.



#### Public concerné par ces mesures

- les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, c'est-à-dire :
- les bénéficiaires d'une AAH,
- les titulaires d'une carte d'invalidité à 80 %,
- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH,
- les victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (IPP > 10%),
- les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers,
- les victimes de guerre et sapeurs pompiers sous certaines conditions.

## LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES

Loi du 10 Juillet 1987	COTOREP	Loi du 11 Février 2005	CDAPH
→	Personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP	→	Personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH
→	Victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (IPP > 10%)	→	Victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (IPP > 10%)
→	Titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers	→	Titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers
→	Victimes de guerre et sapeurs pompiers sous certaines conditions	→	Victimes de guerre et sapeurs pompiers sous certaines conditions
→	Pupilles de l'Etat	→	Titulaires d'une carte d'invalidité à 80 %
		→	Bénéficiaires de l'AAH
<b>Accès aux mesures emploi-formation de droit commun (Etat, Région, ...)</b> <b>et spécifiques (Agefiph, Sécurité Sociale, ...)</b>			

## QUELS SONT LES AVANTAGES À ÊTRE BÉNÉFICIAIRE DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 ?

En plus des outils de droit commun existants, le bénéficiaire de cette loi peut accéder à des aides spécifiques pour mener à bien son parcours professionnel.

Il peut notamment bénéficier :

- du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi,
- des aides de l'Agefiph :
  - des bilans et dispositifs de préparation à l'emploi et de formation
  - des primes pour la personne handicapée
  - des primes pour l'employeur
  - des aides financières pour adapter des postes de travail
- de l'accès à la fonction publique par concours aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique,
- de l'accès aux contrats aidés,
- de la reconnaissance officielle de son handicap dans l'entreprise,
- de l'orientation par la CDAPH vers une Entreprise Adaptée (EA, anciennement atelier protégé), un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT, anciennement CAT) ou une formation (stage en centre de formation ordinaire ou spécialisé, contrat d'apprentissage ...).

→ Pour mieux connaître les obligations d'emploi des entreprises, se référer au chapitre 7 "le handicap dans l'entreprise", page 58.

Les jeunes titulaires d'une notification de la CDAPH Enfants (anciennement CDES) peuvent bénéficier de certains de ces avantages (accès au dispositif Passerelle vers l'emploi en milieu ordinaire, prime à l'alternance...) à condition qu'une démarche de reconnaissance de son handicap auprès de la CDAPH Adultes soit initiée par la suite.

→ Pour plus d'informations [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## Quelles sont les démarches à mettre en place ?

### LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH) ET SES INSTANCES

Instaurées par la Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les MDPH ont vocation à faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille et à fournir un accès unique :

- aux droits et prestations des personnes handicapées,
- à toutes les possibilités, d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi,
- à l'orientation vers des établissements et des services.

La MDPH permet une prise en charge globale de la personne handicapée en lui offrant un guichet unique pour son accompagnement et l'accès à ses droits

Elles assurent l'accueil, l'information, l'accompagnement et le conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que la sensibilisation au handicap de tous les citoyens.

Pour cela, elles accueillent une équipe pluridisciplinaire, qui intervient auprès de la personne handicapée et abritent dans chaque département la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Composée de médecins, psychologues, travailleurs sociaux, etc ..., l'équipe pluridisciplinaire propose à la personne handicapée d'élaborer le plan de compensation (personnalisé d'autonomie) prenant en compte ses besoins, ses ressources, ses aspirations...

C'est sur la base de ce plan que seront ensuite impulsées les actions à mettre en œuvre pour réaliser ce "projet de vie"

(demandes d'aides et/ou d'allocations ; accès au droit, à la formation, à l'emploi et au logement, ...).



### La CDDP : une structure en 2 sections

#### CDAPH – Section Enfants (de 0 à 20 ans) :

Elle est chargée de coordonner les actions permettant d'assurer l'éducation des enfants et adolescents handicapés : aides financières à la famille, aides éducatives et orientation.

Elle apprécie pour chaque enfant l'importance du handicap et décide des mesures appropriées à mettre en place.

Dès lors qu'un jeune de 16 ans ou plus, est dans une dynamique d'insertion professionnelle (recherche d'une formation professionnelle ou d'un emploi), il lui sera conseillé de monter un dossier auprès de la "CDAPH - Section Adultes".

Le jeune pourra bénéficier conjointement d'une aide financière attribuée par la Section Enfants et relever du statut de travailleur handicapé de la Section Adultes.

#### CDAPH – Section Adultes (dès 18 ans) :

Elle est chargée de coordonner les actions permettant d'assurer l'insertion socioprofessionnelle des adultes handicapés.

## QUE PEUT-ON DEMANDER À LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDAPH) ?

Il est possible de faire une ou des demande(s) :

### Relatives à la scolarisation des enfants handicapés :

- une orientation scolaire (éducation spécialisée ou adaptée),
- des dispositifs d'accompagnement et de soutien (Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile-SESSAD), auxiliaire de vie scolaire - AVS...).

### Relatives à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- une orientation professionnelle (marché du travail, milieu protégé),
- l'orientation vers des formations (notamment vers des Centres de Reclassement Professionnel - CRP),
- l'orientation vers des services d'accompagnement correspondant aux besoins du demandeur (Cap Emploi, Pôle emploi).

### Relatives à l'attribution de prestations sociales :

- L'Allocation Education Enfant Handicapé (AEEH),
- L'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- la prestation de compensation (aide humaine, technique et animale dans le cadre du projet de vie de la personne),
- d'autres prestations sociales (carte d'invalidité, carte de priorité personne handicapée, carte de stationnement pour personne handicapée),
- l'orientation vers un foyer d'hébergement et un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS),
- l'orientation vers un établissement médico-social pour adultes (Maison d'Accueil Spécialisée - MAS, Foyer d'Accueil Médicalisé - FAM).

### COMMENT FAIRE UNE DEMANDE ?

Il appartient aux jeunes intéressés de faire une demande à la MDPH de leur département de résidence. Les formulaires sont disponibles à la MDPH, auprès des Centres Communaux d'Action Sociale - CCAS (Mairies) et sur le site internet de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

[www.cnsa.fr](http://www.cnsa.fr)

Quelle que soit la demande, il faut remplir :

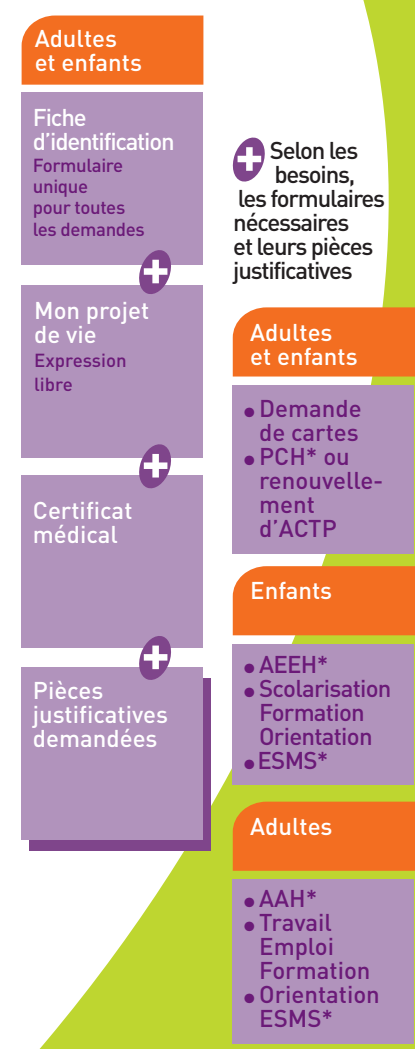
- la fiche d'identification de l'enfant ou de l'adulte concerné qui constitue le formulaire unique pour toutes les demandes,
- le formulaire "projet de vie" qui permet à la personne d'exprimer ses souhaits et ses besoins,
- le certificat médical rempli par le médecin qui connaît le plus précisément l'état de santé du jeune,
- une pièce d'identité.

Il faut également fournir les pièces justificatives.

En fonction de la nature des besoins et des différentes demandes, il faudra ajouter les formulaires correspondants (exemple : le formulaire de demande relative à l'emploi et la formation professionnelle).

Il est vivement conseillé d'apporter tout élément complémentaire que vous jugez utile à la compréhension de la situation du jeune (exemples : courrier d'accompagnement reprenant le parcours à la Mission Locale, compte-rendu de bilan, ...)

## FORMULATION D'UNE DEMANDE AUPRÈS DE LA MDPH



\* Se reporter au glossaire page 65

## LE CIRCUIT D'UN DOSSIER À LA MDPH

### Etape 1. Enregistrement administratif du dossier

Le secrétariat réceptionne le dossier en attribuant un N° de dossier qui est très important et qu'il faut conserver pour toute demande ou réclamation à la CDAPH.

### Etape 2. Visite médicale

En fonction des demandes et du contenu du dossier, celui-ci est traité :

- soit sur pièces par le service médical, s'il est assez complet pour statuer,
- soit sur entretien : les personnes sont reçues par un médecin, un psychologue ou un psychiatre de la MDPH.

### Etape 3. Passage en équipe pluridisciplinaire

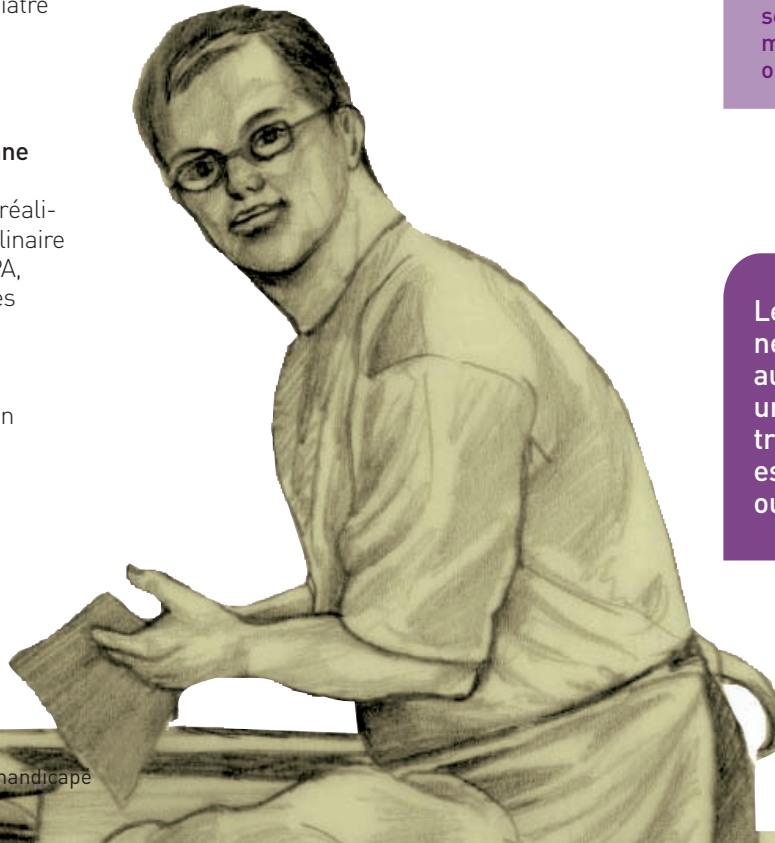
Elle étudie la demande et donne un avis. Les avis d'orientation s'appuient sur une évaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire (Pôle emploi, Cap Emploi, AFPA, médecin de la CDAPH, Services sociaux CRAM...).

### Etape 4. Passage en CDAPH

Elle décide. Elle a pour mission de statuer sur les demandes et de prendre des décisions. Celles-ci sont prises pour une

durée déterminée et sont révisables selon l'évolution de la situation des personnes. De la même façon, une personne orientée vers le milieu protégé est libre de postuler ou non dans les établissements inscrits sur la notification CDAPH.

Par contre, les décisions s'imposent aux établissements vers lesquels la personne est orientée, **dans la limite des places disponibles.** Dans le cas où un jeune refuse l'orientation préconisée par la MDPH, vous pouvez l'aider à se rapprocher de sa MDPH pour contester la décision.



## LE CIRCUIT D'UN DOSSIER À LA MDPH



## LES DÉCISIONS DE LA CDAPH

La CDAPH ne statue que par rapport aux questions posées par l'intéressé via les différents formulaires

Lorsque le dossier n'est pas complet ou que la personne ne s'est pas présentée au rendez-vous fixé et n'a pas prévenu de son absence, la demande ne pouvant être traitée, la personne recevra une notification mentionnant "sans suite - vous ne vous êtes pas présenté à l'entretien médical" ou "vous n'avez pas fourni les documents demandés".

L'attribution de prestations sociales est statuée par le médecin selon un guide-barème qui permet d'évaluer le pourcentage d'incapacité professionnelle de la personne.

L'Allocation pour Adulte Handicapé peut être attribuée :

- si le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80%,
- quand le taux d'incapacité est entre 50% et 79%, au vu des éléments médico-sociaux pour favoriser l'insertion professionnelle (au titre de l'insertion)
- dans le cas d'une inaptitude au travail.

Les réponses sont données sous la forme de notifications de décisions adressées par courrier au demandeur, dont vous trouverez un exemple en page ci-contre.

COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPEES : CDAPH

FICHE N°: 12.1 NOTIFICATION DE DECISIONS	MDPH:
DOSSIER: Date de naissance: / / N.insee:	Mme
Demande(s) concernée(s) 17/11/2006 ORIENTATION PROFESSIONNELLE 17/11/2006 RECONNAIS. TRAVAILLEUR HANDIC.	

Affaire suivie par :  
Tel :

Madame,

Nous vous informons que la commission réunie le 07/06/2007, s'est prononcée:

La reconnaissance de travailleur handicapé vous est reconnue car votre handicap réduit votre capacité de travail.  
du 17/11/2006 au 17/11/2011.

\*A COMPTER DU 01/01/2006, ET COMME LE PREVOIT LA LOI DU 11/02/2005 SUR L'EQUALITE DES DROITS ET DES CHANCES DES PERSONNES HANDICAPEES, LES CATEGORIES A, B ET C N'EXISTENT PLUS.\*

ORIENTATION PROFESSIONNELLE: RECHERCHE DIRECTE D'EMPLOI  
du 17/11/2006 au 17/11/2011.

Elle vous propose de vous adresser à:

CAP EMPLOI

PÔLE EMPLOI

Pour de plus amples informations, le secrétariat de la MDPH est à votre disposition.

**IMPORTANT.** -Si vous contestez les décisions prises par la commission, vous pouvez formuler un recours selon les modalités indiquées sur le document joint ou au verso.  
N'oubliez pas de joindre à votre recours une photocopie de la présente notification.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

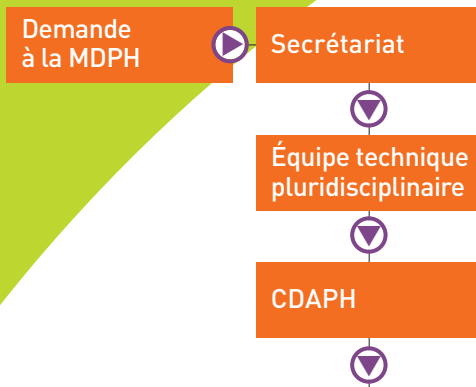
**A** Le numéro de dossier est essentiel pour toute communication avec la MDPH

**B** Récapitulatif des demandes :  
- Bénéficiaire d'une orientation professionnelle - Être reconnu travailleur handicapé ...

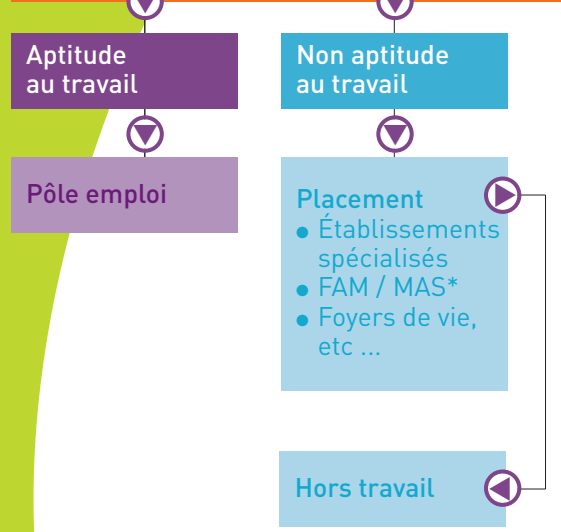
**C** Réponse à la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**D** Réponse à la demande d'orientation professionnelle

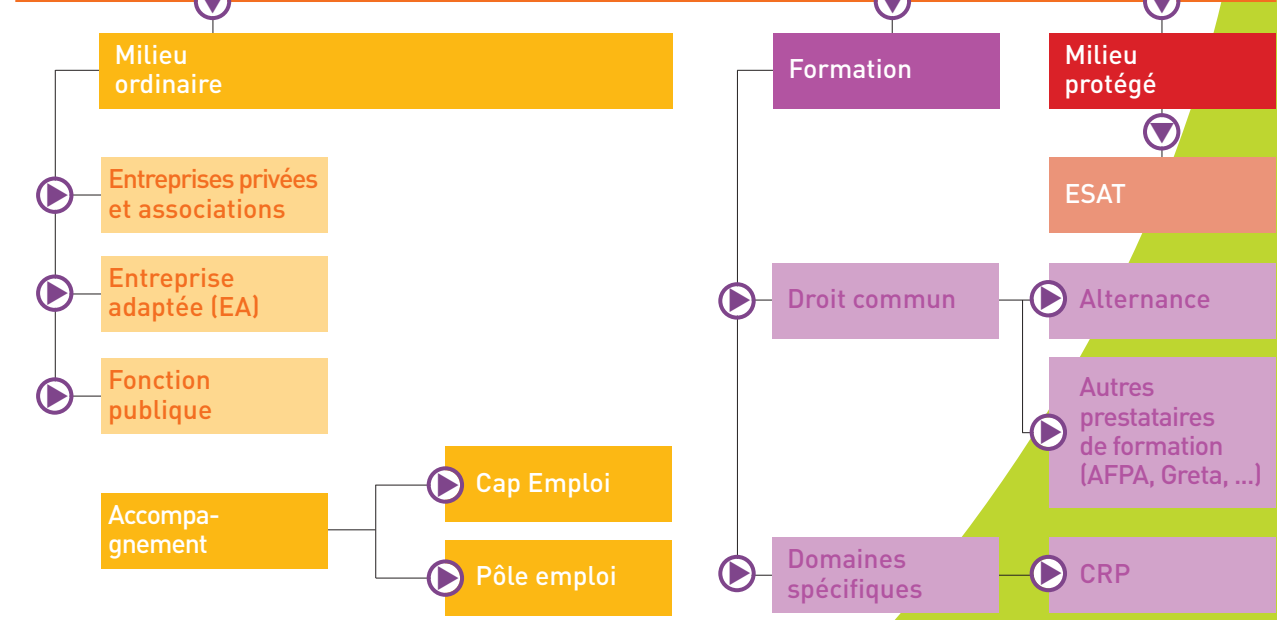
DISPOSITIF GÉNÉRAL  
MIS EN PLACE PAR  
LA LOI D'ORIENTATION  
POUR FAVORISER  
L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE  
DES PERSONNES  
HANDICAPÉES



**NON**



**OUI**



**CDAPH**  
Commission des Droits  
et de l'Autonomie  
des Personnes Handicapées

**CRP**  
Centre de Reclassement  
Professionnel

**EA** Entreprise Adaptée

**ESAT**  
Etablissement  
et Service d'Aide  
par le Travail

\* Se reporter au glossaire page 65

## 2 l'orientation d'un jeune handicapé

### Le jeune possède un dossier à la MDPH

Il est vivement conseillé de demander au jeune de venir à l'entretien avec tous ses papiers concernant la MDPH (ex COTOREP), afin de trouver avec lui les réponses à toutes ces questions.

### CLARIFIER LA SITUATION ADMINISTRATIVE AU REGARD DU HANDICAP

#### Pourquoi ces questions ?

● Pour connaître l'avis d'orientation de la MDPH sur la situation du jeune et pouvoir vous en servir :

- un jeune peut être reconnu TH avec une orientation " *marché du travail* " : milieu ordinaire / Entreprise Adaptée (ancien Atelier Protégé)
- un jeune peut être reconnu TH avec une orientation en milieu protégé : ESAT (ancien CAT)
- un jeune peut avoir une AAH au titre d'une incapacité à se procurer un emploi
- un jeune peut avoir une AAH au titre de l'insertion professionnelle.

● Pour savoir si le jeune a été à l'initiative de la demande, quel était son positionnement... (origine de la demande, degré d'adhésion du jeune à la démarche, ...).

Les informations à recueillir	Exemples de questions à poser
Est-il reconnu en qualité de travailleur handicapé ? Et si oui, avait-il demandé une orientation professionnelle ?	Etes-vous reconnu travailleur handicapé ? Quel était, selon vous, l'objectif de cette demande ?
Dans quel contexte la demande a-t-elle été faite ? Y a-t-il un partenaire vers lequel vous tourner ?	Une personne vous a-t-elle aidé à constituer ce dossier ? Puis-je m'adresser à elle pour en savoir plus ?
A-t-il l'AAH ? Et si oui, à quel titre ? L'AAH peut en effet être attribuée pour des motifs différents (cf. ci-dessus). Le jeune (ou ses parents) perçoit-il(s) une autre allocation au titre du handicap ?	Est-ce que vous ou vos parents percevez (perçoivent) une allocation ? Connaissez-vous le nom de cette allocation ? Savez-vous pourquoi vous la percevez ?

### CONSTRUIRE UN PROJET PROFESSIONNEL COMPATIBLE AVEC L'ÉTAT DE SANTÉ DU JEUNE

L'identification des contraintes médicales est une étape à part entière dans la démarche d'insertion professionnelle d'un jeune handicapé. Elle est indispensable avant la mise en place de son projet professionnel, afin d'éviter les ruptures et les échecs dans son parcours.

Ces contraintes peuvent varier d'une personne à une autre. Par exemple, 2 personnes présentant le même type de handicap n'auront pas forcément les mêmes contre-indications médicales.

C'est pourquoi, ce n'est pas la nature de la maladie ou du problème de santé qu'il est important d'identifier, mais ce que la personne est en capacité de faire et ce qu'il faut plutôt éviter.

Pour construire un projet professionnel cohérent, le jeune va devoir s'approprier ses contraintes dans sa recherche de métiers. Il est souvent difficile pour lui de voir restreint l'éventail de ses choix professionnels. Il est alors important de lui rappeler l'intérêt de construire un projet adapté à sa situation : pour sa santé (ne pas aggraver le handicap), pour ne pas perdre de temps inutilement (risque d'avis d'inaptitude de la médecine du travail après avoir suivi une formation dans un métier inapproprié).

Les informations à recueillir	Exemples de questions à poser
Identifier le type de handicap	Est-ce que vous savez pourquoi vous êtes reconnu Travailleur Handicapé ?
Identifier les contraintes	Quelles sont les répercussions de votre état de santé dans votre vie de tous les jours ? Dans votre travail ? Dans votre scolarité ?
Evaluer la prise en charge médicale du jeune au regard de son problème de santé	Etes-vous suivi régulièrement par un médecin pour votre problème de santé ? Avez-vous un traitement médical ? Si oui, a-t-il des effets secondaires (difficulté à se lever, fatigue, hyper-sensibilité...) ? Votre état de santé nécessite-t-il des soins réguliers (prise de médicaments à heure fixe, hospitalisations, dialyse...) ?

En fonction des réponses du jeune à ces questions, vous pourrez aussi évaluer comment il se situe au regard de son handicap (acceptation du handicap, appropriation des contraintes...).

Ces questions pourront être abordées, avec la subjectivité que cela implique dans la réponse : en effet, le jeune n'a pas toujours la connaissance de ses limitations, parfois, il les nie ou ne souhaite pas en parler.

Pour obtenir un éclairage sur la compatibilité d'un métier visé avec les contraintes du jeune, celui-ci peut contacter son médecin, afin de lui poser des questions préalablement définies avec son conseiller.

Attention, seul un médecin du travail aura une vision exhaustive des contraintes liées au handicap en fonction d'un poste de travail.

En tant que professionnel, vous avez la possibilité de mobiliser des outils et dispositifs spécifiques pour obtenir une évaluation médicale (Cf. Chapitre 3 : les dispositifs et opérateurs spécialisés, page 25).

**Cette démarche d'identification des contraintes est aussi valable pour un jeune ayant un dossier en cours à la MDPH.**

### Exemples de contraintes liées aux handicaps



**Handicap moteur**  
IMC, paraplégie, membre amputé...

Accessibilité des locaux (rampe, ascenseur, WC...), déplacements, motricité fine, etc ...



**Handicap auditif**  
Mode de communication (oralisation, LSF, possibilités d'utilisation du téléphone, niveau de maîtrise de l'écrit)



**Handicap visuel**  
Déplacements, communication écrite, etc ... selon la nature de la déficience visuelle (champs de vision différents)



**Maladies invalidantes**  
HIV, hépatite C, insuffisance rénale...

Fatigabilité, douleurs et aménagement du temps de travail pour les soins (ex : dialyse)



**Handicap psychique**  
Névrose, psychose...  
Hypersensibilité, angoisse, situation de groupe difficile à vivre, stress, inhibition



**Handicap mental**  
Acquisitions limitées (lecture, écriture...), faible autonomie, problème de compréhension, lenteur d'exécution.

**Troubles neurologiques**  
Traumatisme crânien, tumeur, épilepsie...  
Troubles de la mémoire, de la concentration, de la compréhension et/ou du comportement. Travail en hauteur.

### Vous ne savez pas si le jeune relève du statut de Travailleur Handicapé

Au cours de l'entretien, vous remarquerez des "troubles", une "déficience", une difficulté à s'exprimer, qui vous font penser que le jeune est peut-être en situation de handicap.

Pour avancer dans votre questionnaire, vous pouvez approfondir certains aspects :

- Quel est son parcours scolaire ?
- A-t'il des problèmes de santé ?
- A-t'il entrepris une démarche de reconnaissance du handicap ?

### ANALYSER LE PARCOURS SCOLAIRE

Il peut s'avérer utile d'identifier le type d'établissement scolaire fréquenté par le jeune ou de repérer des "interruptions" dans le parcours pouvant être révélatrices (ex : hospitalisations).

Les jeunes handicapés peuvent suivre une scolarité :

- ordinaire
- ordinaire avec un enseignement adapté (dans l'Education nationale)
- spécialisée.

Les différents types de scolarisation : ...

#### Type d'établissement Education spécialisée

Primaire	Secondaire
CLIS	U.P.I (collège et lycée)
IMP	IMPRO (SIPFPRO)
IEM	
Itep	

#### Education adaptée

EREA
SEGPA

### Remarques :

- Les jeunes ayant des troubles du comportement peuvent être orientés vers les Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques (ITEP, anciens Institut de Rééducation). Une fois sortis, ils ne seront pas toujours reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH.
  - Les jeunes handicapés peuvent être scolarisés dans une classe spécialisée au sein d'un établissement de droit commun (CLIS en primaire, UPI en collège et lycée). Ils y sont orientés par la CDAPH Section Enfants.
  - La scolarisation peut aussi être interrompue du fait des problèmes de santé.
- La scolarité peut être poursuivie sous d'autres formes : en hôpital de jour, en centre médical et pédagogique.

## ABORDER LA QUESTION DE LA SANTÉ

La plupart des dossiers d'accueil en mission locale comporte une question liée à la santé du jeune. Vous pouvez vous appuyer sur cet item pour aborder la question d'un éventuel suivi médical du jeune.

Les attitudes à privilégier :

- laisser toujours au jeune l'opportunité de ne pas répondre
  - lier les questions sur la santé avec le projet professionnel.
- En effet, il ne s'agit pas de satisfaire une curiosité personnelle, mais bien de cerner les difficultés pour mieux accompagner le jeune dans son orientation professionnelle
- préciser au jeune que le nom de la maladie ou la nature du handicap vous importent peu, mais que vous avez besoin de connaître les répercussions de son état de santé sur sa vie de tous les jours. (Cf. "Identifier les contraintes médicales", page 20).

En revanche, s'il s'agit de difficultés repérées au cours du suivi d'un jeune que vous connaissez depuis quelques temps :

- reprenez avec lui le parcours fait avec la mission locale, en mettant en avant les difficultés récurrentes
- une fois ces difficultés mises en évidence, interrogez le jeune sur sa vision des choses, réfléchissez avec lui sur un possible lien entre les difficultés récurrentes (échecs successifs, freins...) et son éventualité d'être en situation de handicap.

## RECHERCHER LA TRACE D'UNE DÉMARCHE AUPRÈS DE LA MDPH

Le dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé doit être signé par l'intéressé.

Néanmoins, il n'est pas rare que le jeune concerné ne sache pas exactement si un dossier a été constitué et si la réponse de la MDPH (RQTH, AAH, Carte d'invalidité...) est arrivée. Dans ce cas, il faut tenter de repérer avec eux les personnes susceptibles de l'avoir fait :

- si le jeune est suivi au Centre Médico-Psychologique, vous pouvez lui demander s'il a été amené à rencontrer l'assistante sociale. Souvent, c'est elle qui coordonne le montage du dossier avec le médecin
- si vous repérez une scolarisation en institut spécialisé, il y a de fortes chances que le dossier ait déjà été constitué. Vous pouvez contacter l'institut en question (avec l'accord du jeune) pour éclaircir ce point (de plus cela vous permettra de faire le point sur sa scolarité)
- En dernier recours et avec l'accord du jeune, vous pouvez contacter les parents pour obtenir des informations.

Plus largement, vous pouvez demander au jeune si un professionnel (médecin, psychologue, assistante sociale, infirmière scolaire ...) lui a proposé de constituer un dossier administratif en lien avec ses difficultés de santé.

Il se peut aussi que le jeune sache qu'il est reconnu travailleur handicapé, mais qu'il refuse ce statut ou l'orientation posée au moment de la décision (ex : orientation vers le milieu protégé).

Dans ce type de situation, vous pouvez aborder la question sous l'angle des avantages (ex : rémunération plus importante en formation, accès à des formations spécifiques,...).

## Comment présenter au jeune le dossier de demande de RQTH ?

Il n'est pas toujours aisé de parler de ce sujet avec un jeune. Les points présentés précédemment peuvent vous aider à aborder la question et à amener le jeune à constituer un dossier de demande.

**Gardez toujours à l'esprit que vous n'êtes jamais certain de la décision finale qui appartient à la CDAPH. Précisez-le au jeune**

Vous pouvez expliquer et dédramatiser la notion de handicap par des exemples tels que la jeune coiffeuse reconnue Travailleur Handicapé à cause d'une allergie aux produits colorants, ou encore le boulanger allergique à la farine ...



### Vous pouvez rassurer le jeune sur le fait que :

- vous êtes tenu(e) au secret professionnel, c'est une démarche personnelle et confidentielle : personne d'autre que lui n'aura connaissance de la réponse,
- une fois reconnu, il sera libre de faire état de son statut ou non auprès des différents professionnels qu'il rencontrera (employeurs, formateurs, conseillers en insertion...),
- le statut de Travailleur Handicapé est limité dans le temps (1 an, 3 ans, 5 ans ...) et peut permettre un accompagnement adapté sur une période donnée,
- la décision d'orientation donnée par la CDAPH a valeur de conseil et pas d'obligation.

### 3 le travail en réseau

Vous accompagnez un jeune reconnu travailleur handicapé et orienté en milieu ordinaire et vous souhaitez lui proposer l'accompagnement le plus adapté à sa situation :

**Pensez au partenariat mission locale et Cap Emploi mis en place par les Axes Jeunes dans votre département ! Mutualisez vos compétences pour mieux accompagner !**

Le travail en réseau facilite ainsi la cohérence et la continuité des parcours des jeunes handicapés. Il implique l'ensemble des personnes ou professionnels autour des jeunes.

#### Principes

Statut / Milieu de travail	Scolarisé	Demandeur d'emploi	Salarié
Milieu ordinaire	Collège Lycée	Axe Jeunes Pôle emploi Mission Locale Cap Emploi	SAMETH Agefiph FIPHFP
Milieu protégé	SESSAD IMPRO ou SIPFRO	Axe Jeunes Service de suite des IMPRO Service d'accompagnement	ESAT

#### Prendre en compte la famille dans l'accompagnement des jeunes handicapés

Il est primordial de tenir compte de la place de la famille dans l'accompagnement des jeunes handicapés, notamment pour des jeunes présentant une déficience intellectuelle ou des troubles psychologiques.

#### Travailler en partenariat

Quelle que soit la typologie du handicap, l'accompagnement des jeunes handicapés implique une multiplicité d'acteurs (médecins, établissements spécialisés, partenaires...) avec lesquels vous serez amené à travailler tout au long du parcours.

Dans ce cadre, il est important de :

- transmettre les informations aux partenaires relais (éviter les répétitions de prestations ou la déperdition d'informations),
- préserver le secret professionnel et évoquer le handicap en termes de contraintes,
- informer le jeune des échanges entre les partenaires du suivi

#### Articulations des offres de services entre les opérateurs de droit commun et les opérateurs spécialisés

##### LE CONSEILLER MISSION LOCALE "spécialiste du public jeunes"

- une expérience et une technicité dans l'accompagnement du public jeunes, mise en œuvre dans le cadre de son offre de service
- l'accès à des prestations adaptées : prestations d'orientation, de formations et d'accompagnement en emploi.

##### LE CONSEILLER CAP EMPLOI "spécialiste des travailleurs handicapés"

- une expérience et une technicité dans l'accompagnement du public handicapé
- la mobilisation de prestations spécifiques pour tenir compte de certains handicaps ainsi qu'à des prestations d'orientation, de bilan et de formation
- l'accès à un fichier d'entreprises fidélisées.



##### Jeune handicapé en cours de parcours

Il peut bénéficier de l'accompagnement et de l'offre de service de chacun des 2 réseaux en fonction des étapes de son parcours.

##### Mission Locale

- POP - EDI - Formations - Ateliers de TRE ...etc.

##### Cap Emploi

- Prestations spécifiques
- Evaluation de la situation de la personne et du projet professionnel
- Formations de droit commun et spécifiques
- Portefeuille d'entreprises

## LE PÔLE EMPLOI (ex ANPE)

Le Pôle emploi est habilité à recevoir toute personne engagée dans une recherche d'emploi. Ceci incluant les personnes en situation de handicap. Au sein des Relais Pôle emploi, les personnes référentes sur la thématique "travailleur handicapé" sont appelées correspondant travailleur handicapé.

Le conseiller peut orienter le jeune vers le Cap Emploi afin qu'il soit suivi par un organisme spécialisé dans le handicap ou vers la mission locale parce qu'il présente avant tout "une problématique" jeune.

## LE RÉSEAU CAP EMPLOI

Il est l'interface entre les entreprises et les travailleurs handicapés. Sa mission est de promouvoir l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Dans cette perspective, son offre de service est à la fois dirigée vers les entreprises et vers les personnes handicapées :

### Les services aux personnes

L'accompagnement des travailleurs handicapés tout au long de leur parcours vers l'emploi :

- Accueil de personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 relevant du milieu ordinaire de travail ou orientées vers une entreprise adaptée (EA).

- **Diagnostic individuel**
  - Evaluation des compétences et aptitudes professionnelles
  - Analyse des besoins et des motivations
  - Orientation professionnelle et organisation du parcours d'insertion.
- **Identification des relais extérieurs**
- **Préparation individuelle et/ou collective à l'emploi**
  - Bilans professionnels
  - Conseils en formation vers le dispositif de droit commun ou spécifique
  - Conseils en recherche d'emploi
  - Techniques de recherche d'emploi.

Les outils utilisés seront les "appuis spécifiques" adaptés au public handicapé et financés par l'Agefiph (cf. Chapitre 5 page 34) mais aussi des outils de droit commun (EMT, ECCP et BCA).

**Depuis 2007,  
les missions locales  
sont prescripteurs  
de l'ensemble des  
prestations spécifiques**



### Les services aux entreprises

Le Cap Emploi informe, sensibilise les entreprises et étudie avec elles les besoins en ressources humaines (définition de profils de candidats, information-conseil...).

Il peut également présélectionner des candidats et apporter un soutien technique dans le cadre du recrutement, de l'embauche et de la réinsertion professionnelle, notamment en mobilisant les aides de l'Agefiph.

## LE PLAN DÉPARTEMENTAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (PDITH)

Le PDITH se doit donc d'être un "facilitateur" sur le territoire :

- repérer et analyser les besoins de la population handicapée,
- articuler les actions des multiples intervenants et améliorer les partenariats existants, développer ceux qui peuvent l'être.

Pour ce faire les PDITH sont animés par des coordonnateurs ou coordonnatrices qui agissent selon des orientations politiques définies par leurs instances de décisions départementales :

- soit de manière directe : émergence d'action innovante, montage de convention, animation de groupes de travail, organisation ou participation à des manifestations...
- soit de manière indirecte : présence dans les réunions institutionnelles en veillant à la place faite aux personnes handicapées dans les mesures de droit commun.



# 4 la formation professionnelle

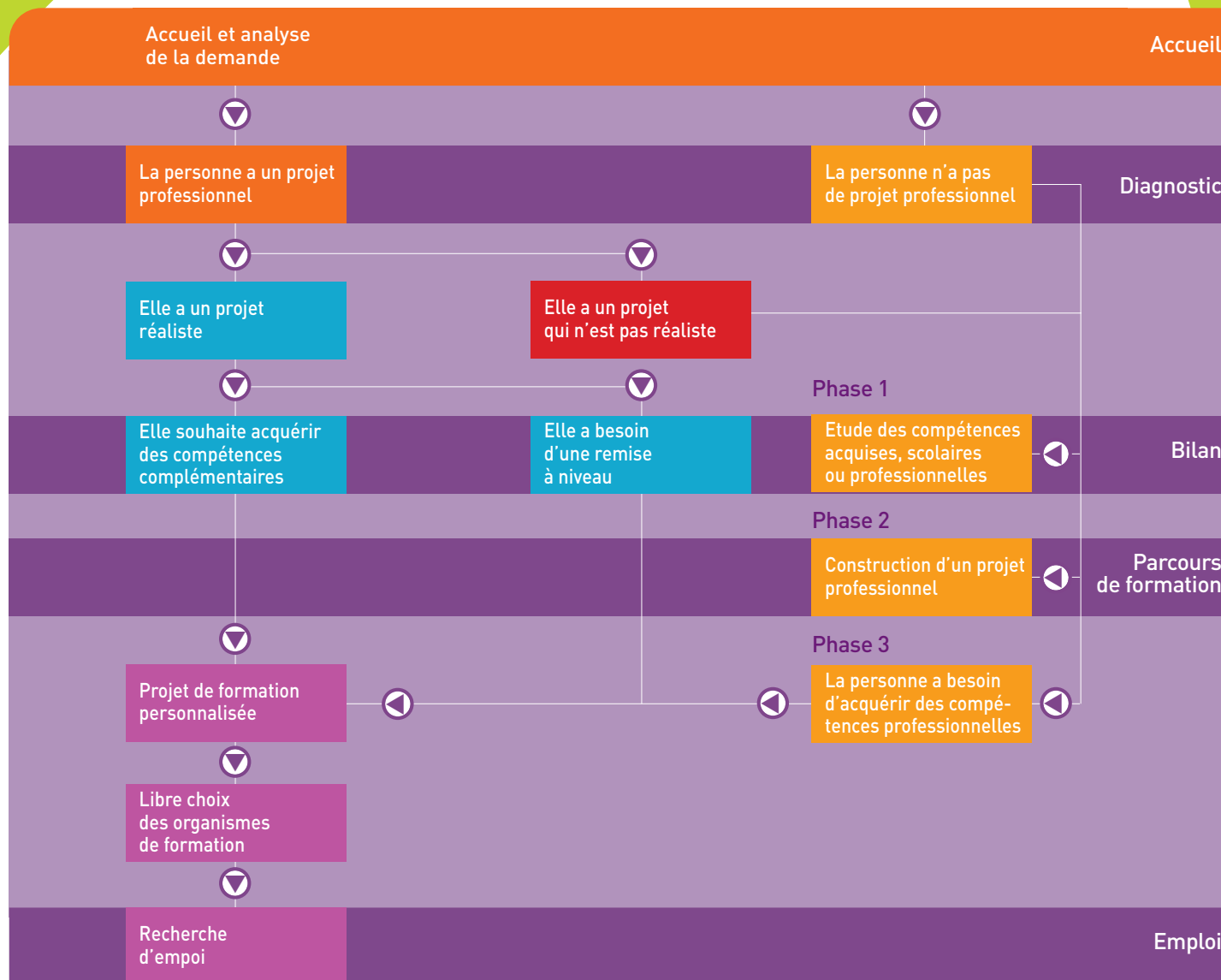
Les personnes handicapées ont accès aux formations proposées à l'ensemble du public dès lors que leur handicap le permet. Certaines formations sont mises en place spécifiquement pour les travailleurs handicapés dans le cadre des formations courtes de l'Agefiph.

Parallèlement, l'Agefiph développe des partenariats avec différents acteurs de l'insertion et de la formation pour amplifier l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'emploi.

A cet effet, l'Agefiph et ses partenaires mettent en place des conventions ayant pour objet, notamment :

- le cofinancement d'actions de formation,
- l'augmentation de l'offre proposée aux personnes handicapées,
- la prise en charge, le cas échéant, de certains surcoûts,
- la formation des réseaux concernés au handicap,
- la diffusion de l'offre de formation.

## PARCOURS PERSONNALISÉ D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI HANDICAPÉ



## Les dispositifs de formation de droit commun

### LES DISPOSITIFS "ÉTAT" (AFPA, GRETA ...)

En Ile-de-France, l'Agefiph a depuis plusieurs années la volonté de structurer une offre de formation avec les grands opérateurs.

Deux réseaux d'organismes de formation ont formalisé leur implication quant à l'accueil du public handicapé en passant des conventions avec l'Agefiph, les DAFCO d'Ile-de-France au travers des GRETA et l'AFPA Ile-de-France et ses Services d'Orientation Professionnelle.

Ces 2 opérateurs ont identifié des référents handicap, au même titre que le Conseil Régional au travers de ces programmations et notamment au sein des CFA franciliens.

### LES DISPOSITIFS "RÉGION" SPÉCIFIQUEMENT RÉSERVÉS POUR LES JEUNES EN RECHERCHE D'UN EMPLOI OU D'UNE FORMATION

Le Conseil Régional favorise au travers de son dispositif la qualification des jeunes (et des adultes) et l'accès à l'emploi. Il propose donc un ensemble de mesures adaptées à chaque niveau et à chaque étape de la démarche d'insertion et de qualification professionnelle.

- **Insertion**  
Accueil, bilan, remise à niveau, alphabétisation, consolidation projet professionnel.  
Ex : APP, chantier insertion, plate-forme linguistique, pôle de mobilisation
- **Orientation**  
Définition d'un projet professionnel, découverte des métiers et des filières. Ex : EDI, POP, SDAM\*
- **Formation en entreprise**  
Accès à l'apprentissage, formations alternées, accès direct à l'emploi.  
Ex : Dispositif d'accès à l'apprentissage, passerelles entreprises
- **Pré qualification**  
Acquisition d'un premier niveau de qualification, entrée en formation qualifiante ou accès à un contrat de professionnalisation.  
Ex : actions d'accès à la qualification, chantier école

\* Se reporter au glossaire, page 65.

- **Qualification**  
Formation de tous niveaux pour différents publics, obtention d'un diplôme, d'un complément de formation. Ex : chéquiers qualifiants bureautique, langues ; VAE.

**Vous voulez le détail de chacune de ces mesures, connectez-vous au site du Conseil Régional Ile-de-France :**  
[www.carif-idf.org](http://www.carif-idf.org)

## Les dispositifs de formation spécialisée

Les dispositifs de formation spécialisés sont destinés aux personnes qui doivent améliorer leur niveau de qualification ou se reconvertir et dont le handicap nécessite une prise en charge spécifique qui ne peut être apportée par les dispositifs de droit commun.

### LES CENTRES DE RÉÉDUCATION OU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (CRP)

L'offre de formation professionnelle aux personnes handicapées repose aujourd'hui pour une grande part sur les centres de rééducation professionnelle.

Ces établissements médico-sociaux proposent, une palette d'actions allant de la préorientation, aux formations préparatoires et enfin aux formations qualifiantes.

L'orientation vers les CRP nécessite une décision de la CDAPH (ex COTOREP).

Il s'agit de l'unique dispositif de formation longue durée (souvent supérieure à un an), spécifiquement dédié aux personnes en situation de handicap. Les centres de rééducation ou reclassement professionnel (CRP) ont pour mission de faciliter la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés.

Ils ont pour vocation d'assurer une formation qualifiante par le biais d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant un suivi médical, psychologique et social de la personne - avec la présence au sein des centres de personnels tels que médecins, kinésithérapeutes, ergonomes, psychologues, assistants de service social, selon les besoins et les déficiences des stagiaires. Les formations donnent accès à des diplômes homologués par l'État.

**Vous recherchez un référent handicap dans un organisme de formation particulier, vous pouvez appeler l'Axe Jeunes de votre département, qui vous donnera les coordonnées de la personne à contacter.**



CHAPITRE **5** les aides de l'Agefiph

Primes et aides individuelles (TH/Entreprises)

Aides Agefiph		Entreprises	Personnes
<b>Prime à l'insertion</b>	Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.	●	●
<b>Aides à la formation professionnelle</b>	Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.	●	●
<b>Aide au maintien dans l'emploi</b>	Maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.	●	● travailleurs indépendants
<b>Aide à l'emploi</b>	Aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.	●	● travailleurs indépendants
<b>Aides techniques et humaines</b>	Permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.	●	●
<b>Aides au contrat de professionnalisation</b>	Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.	●	●
<b>Aides à l'apprentissage</b>	Faciliter l'accès à l'entreprise des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.	●	●
<b>Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle</b>	Identifier les acquis de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.	●	●

Aides Agefiph		Entreprises	Personnes
<b>Aides à la mobilité</b>	Faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement).		●
<b>Aide à la création d'activité</b>	Aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise.		●
<b>Aide au tutorat</b>	Recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.	●	
<b>Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé ou adapté</b>	Favoriser le recrutement par des entreprises du milieu ordinaire de personnes handicapées sortant d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou d'une entreprise adaptée (EA). Cette aide est accordée pour un an, de sorte à laisser le temps à l'employeur de faire aboutir les démarches sur la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour son salarié.	●	
<b>Aide à l'adaptation des situations de travail</b>	Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail.	●	
<b>Aide à la mise en place d'une politique de l'emploi</b>	Aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions.	●	

Pour tout renseignement complémentaire : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## Les prestations spécifiques (PPS)

### QU'EST-CE QU'UN APPUI SPÉCIFIQUE ?

Une action conventionnée par l'Agefiph pour tenir compte des particularités de certains handicaps dans le parcours d'accès à l'emploi ou la maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

- Une ressource, pour les opérateurs d'insertion et les services d'appui au maintien dans l'emploi (SAMETH), dans le traitement individuel des situations.
- Un appui ponctuel, distinct de l'accompagnement, sollicité pour un besoin auquel l'opérateur d'insertion ou le SAMETH ne peut répondre seul.

### OBJECTIFS DES PRESTATIONS OU APPUIS SPÉCIFIQUES

#### Analyse approfondie de la demande

- Permettre à la personne d'appréhender la démarche qui sera mise en œuvre,
- Permettre au prescripteur de valider sa demande et au prestataire de s'assurer de sa faisabilité.

#### Evaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel

- Permettre à la personne d'avoir une vision objective de ses potentialités, de ses atouts et de ses limites,

- Permettre au prescripteur de disposer des éléments sur les capacités fonctionnelles de la personne et les difficultés ou contraintes inhérentes à sa déficience.

#### Appui à l'élaboration ou à la validation d'un projet professionnel

- Permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel tenant compte de ses capacités et son degré d'autonomie,
- Permettre au prescripteur de valider les pistes ou le projet professionnel de la personne et de lever les obstacles repérés.

#### Identification des techniques de compensation à mettre en œuvre au regard des situations identifiées

- Permettre à la personne d'identifier ses besoins et les techniques de compensation favorisant le développement de son autonomie, Permettre au prescripteur de
- disposer des préconisations sur les solutions adaptées aux situations rencontrées par la personne dans son parcours ou en lien avec son projet professionnel.

#### Mise en œuvre des techniques de compensation au regard des besoins et des solutions préconisées

- Permettre à la personne de développer son autonomie et de réaliser son projet professionnel,

- Permettre au prescripteur de disposer des réponses adaptées aux besoins identifiés (aides à la communication, adaptation des modalités ou supports pédagogiques, installation de matériel, paramétrage...).

#### Appui et conseil à l'entreprise dans le cadre d'une embauche ou d'un maintien dans l'emploi

- Faciliter la phase d'intégration dans l'emploi du salarié, Informer l'employeur et/ou
- l'équipe de travail sur les problématiques et les comportements utiles à adopter, en lien avec la déficience du salarié.

Types de déficiences / Types d'appui	handicap auditif	handicap visuel	handicap moteur	handicap mental (jeunes)	handicap psychique	épilepsie	pathologies chroniques
Analyse approfondie de la demande		●	●	●			
Evaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel	●	●	●	●	●	●	●
Appui à l'élaboration ou à la validation d'un projet professionnel ou d'un maintien dans l'emploi			●	●	●		●
Identification des techniques de compensation à mettre en œuvre au regard des situations identifiées	●	●					
Mise en œuvre des techniques de compensation au regard des besoins et des solutions préconisées	●	●					
Appui et conseil à l'entreprise dans le cadre d'une embauche ou d'un maintien dans l'emploi	●	●	●	●	●	●	

Pour tout renseignement complémentaire :  
[www.handipole.org](http://www.handipole.org) / Chapitre insertion et formation

## Dispositifs "formations courtes" de l'Agefiph

L'Agefiph s'engage sur la formation des travailleurs handicapés à travers une offre spécifique (dispositif "formations courtes"). Plus de 2500 places sont ainsi proposées aux personnes handicapées à travers cinq prestations.

L'objectif du dispositif est de proposer aux personnes handicapées, en vue de faciliter leur insertion professionnelle, la réalisation de formations portant sur la remobilisation vers l'emploi, l'émergence, l'élaboration et la validation de projet professionnel.

Ces "formations courtes" ont pour objectif principal de lever un ou plusieurs obstacles au bon déroulement d'un parcours vers l'emploi. Les actions proposées sont complémentaires aux formations de droit commun (Pôle emploi, Conseil Régional, AFPA).

L'offre de formation se décline en cinq prestations :

- APITH - Accompagnement pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
- Evaluation des capacités de la personne à mener à bien un projet professionnel (M1)
- Elargissement des choix professionnels, appui à la définition de projet (M2)
- Vérification et validation du projet en entreprise (M3)
- Evaluation du handicap - Jeunes Handicapés

Ces prestations sont indépendantes et éventuellement complémentaires. Les travailleurs handicapés ne peuvent accéder directement à ces formations. Elles doivent être prescrites par les structures Cap Emploi, par le Pôle emploi ou par les missions locales.

### APITH (Accompagnement Pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés)

#### Objectifs :

- Permettre aux personnes handicapées, particulièrement éloignées de l'emploi, de prendre conscience des obstacles pouvant interférer dans le travail d'élaboration de projet ;
- Contribuer à résoudre ces obstacles et initier un travail d'élaboration de projet.

#### Modalité :

Prestation de 110 à 160 heures, comprenant des phases de repérages des obstacles et des freins à l'insertion professionnelle, de résolution de problématiques personnelles, de développement de l'autonomie, de projection vers l'emploi pouvant comporter des mises en situation professionnelle, d'élaboration d'un préprojet professionnel.

### Evaluation des capacités de la personne à mener à bien un projet professionnel (M 1)

#### Objectifs :

Evaluer les capacités de la personne à se projeter vers un projet professionnel et à s'inscrire dans les démarches nécessaires à sa réalisation.

#### Modalité :

Prestation de 12 à 28 heures, visant à explorer les dimensions psychosociales, médicales et comportementales de la personne.

### Elargissement des choix professionnels, appui à la définition de projet (M 2)

#### Objectifs :

Elargir les choix professionnels du bénéficiaire et le cas échéant, aider à la réorientation.

#### Modalité :

Prestation de 110 heures basée sur des entretiens individuels et collectifs, des ateliers, des recherches documentaires assistées et éventuellement, des mises en situation professionnelle.

### Vérification et validation du projet en entreprise (M 3)

#### Objectifs :

Valider un projet dans le cadre d'une mise en situation professionnelle.

#### Modalité :

Prestation de 120 heures, comportant la recherche d'une mise en situation professionnelle et un accompagnement approprié.

### Evaluation du handicap - Jeunes handicapés

#### Objectifs :

- En amont de la définition du projet, mettre en lumière les capacités fonctionnelles du jeune ainsi que les difficultés et contraintes inhérentes à sa déficience ;
- Permettre en aval, au sein des prestations de droit commun, de construire un projet professionnel compatible avec la situation de handicap ;
- Amorcer, si besoin, un travail d'accompagnement du jeune vers l'acceptation de son handicap.

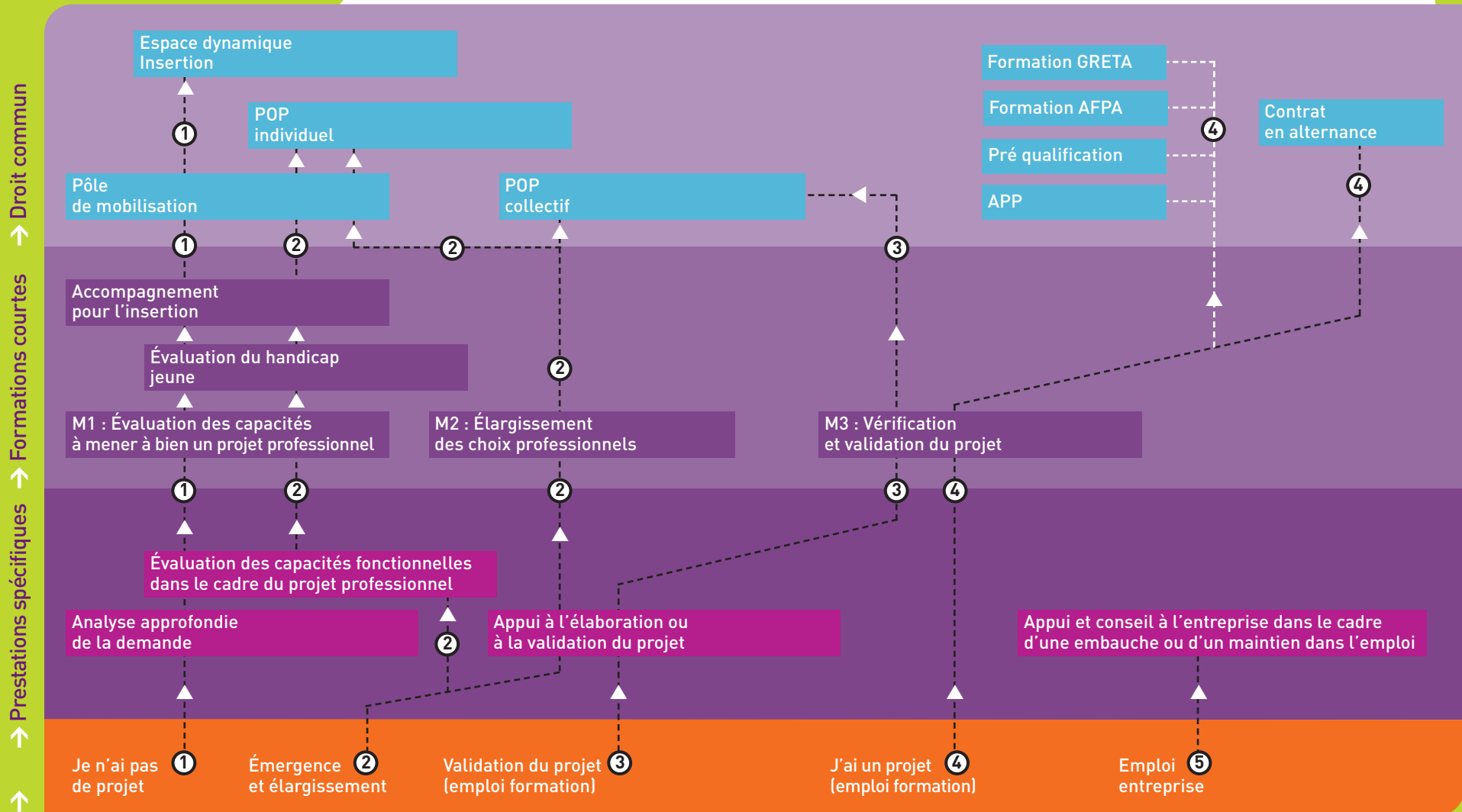
#### Modalité :

Prestation de 6 à 20 heures, comprenant un volet médical (contraintes et contre-indications médicales, compensations possibles, métiers incompatibles) et un volet professionnel et social (parcours du jeune au regard de son handicap, information sur le statut de travailleur handicapé, acceptation du handicap).



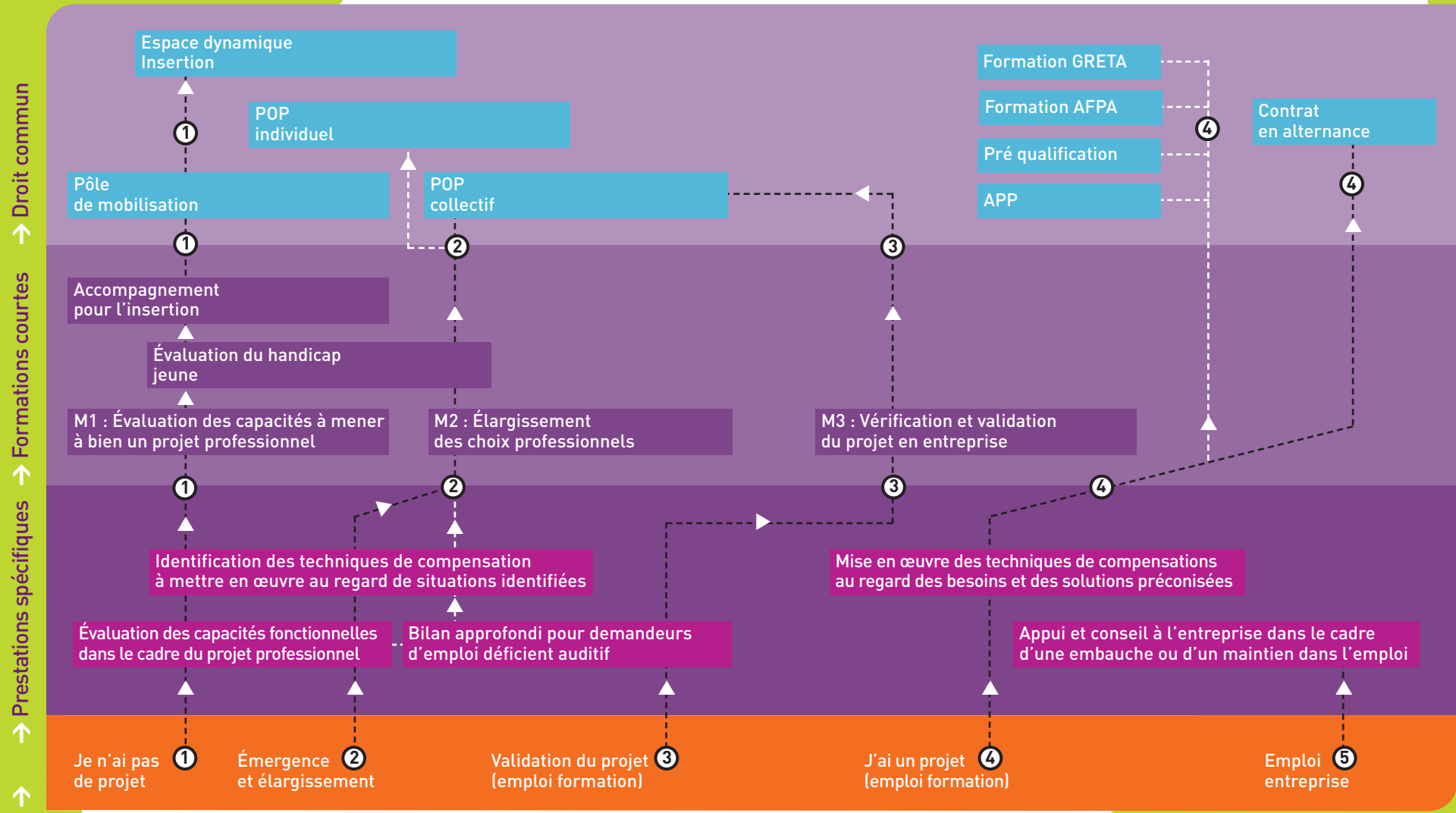
handicap  
moteur

SYNTHÈSE DES DIVERSES PRESTATIONS  
PROPOSÉES EN FONCTION DU HANDICAP DU JEUNE



**handicap  
auditif**

**SYNTHÈSE DES DIVERSES PRESTATIONS  
PROPOSÉES EN FONCTION DU HANDICAP DU JEUNE**

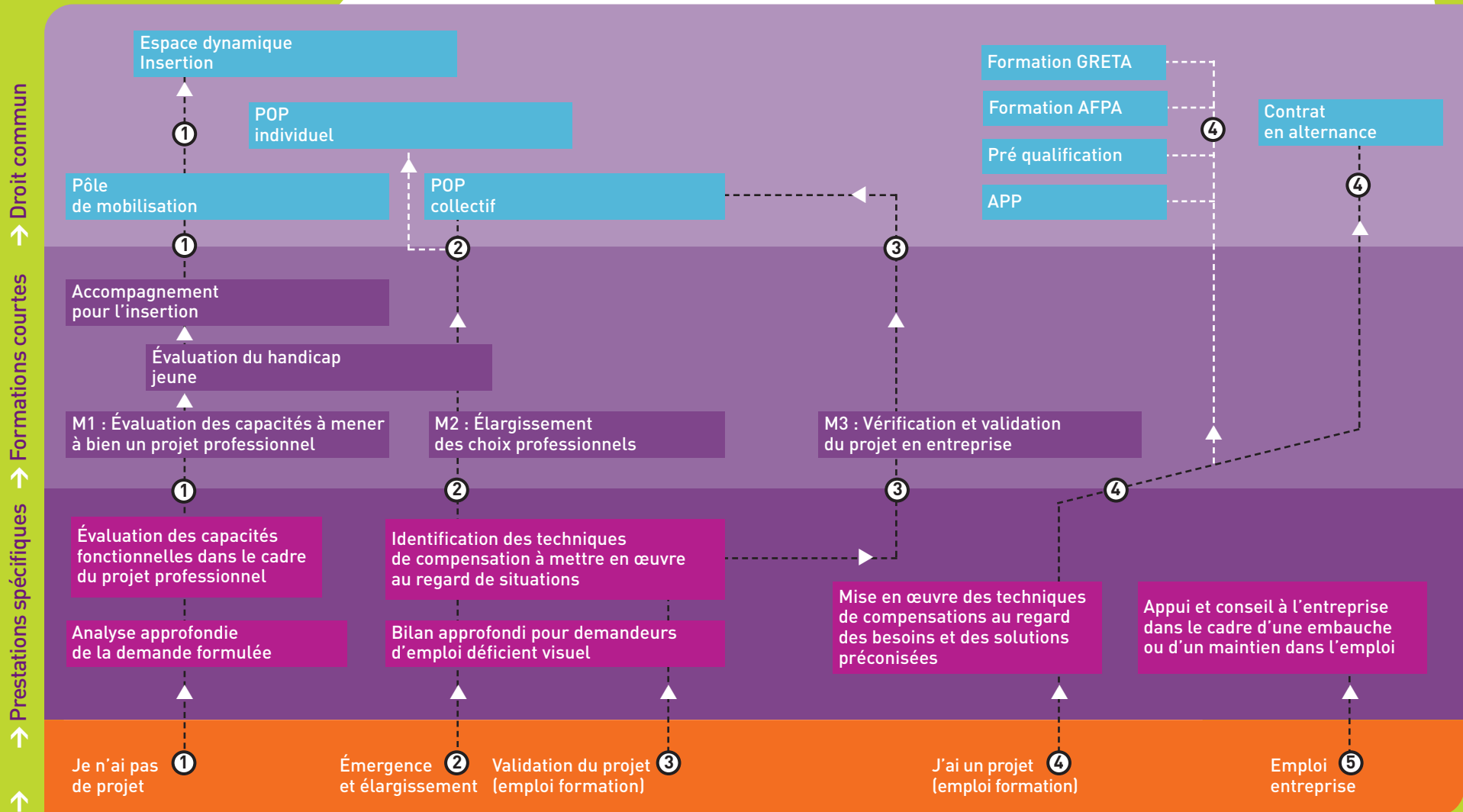


le handicap  
l'orientation d'un jeune handicapé  
le travail en réseau  
la formation professionnelle  
les aides de l'Ageiph  
l'entrée dans l'emploi  
le handicap dans l'entreprise  
annexes



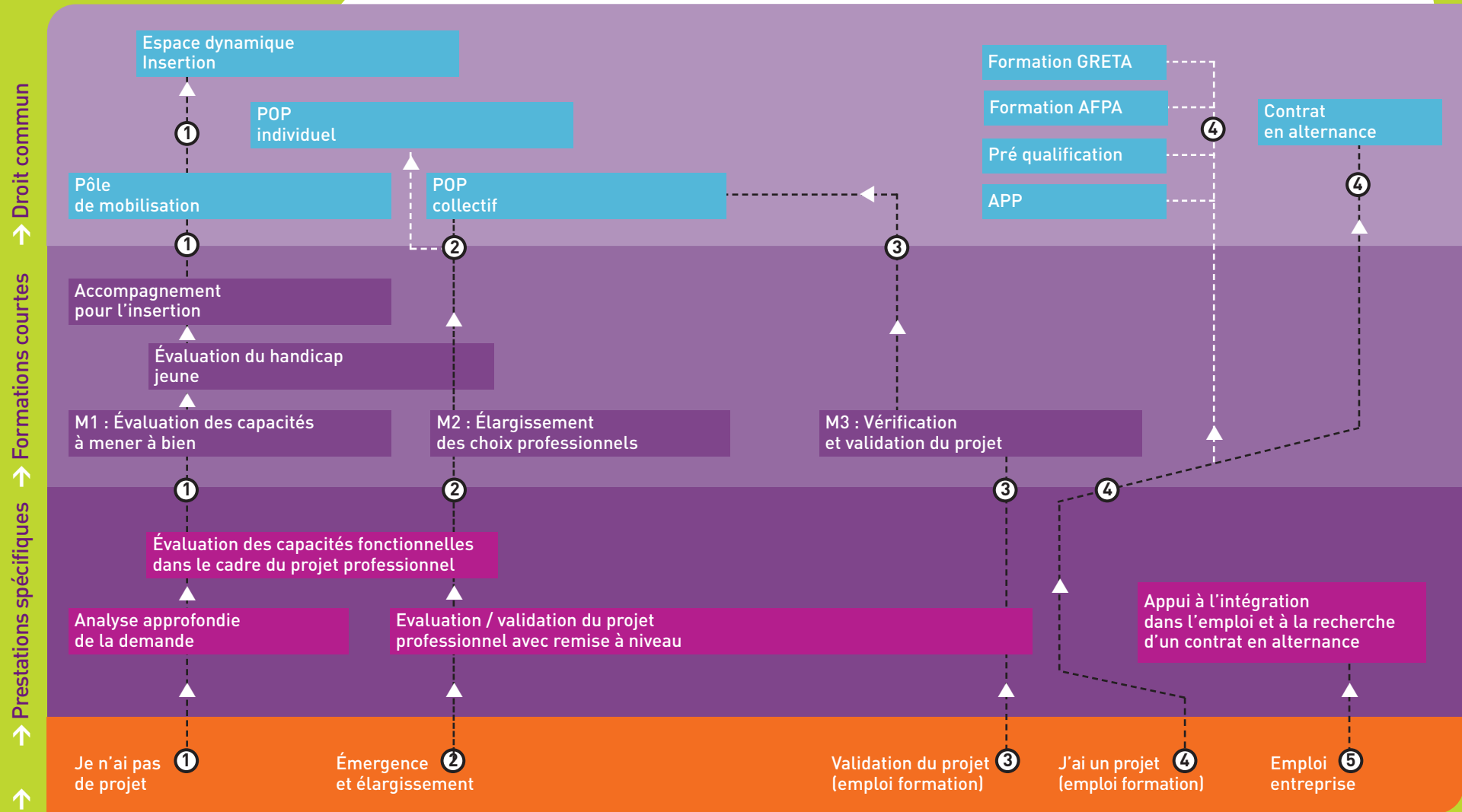
handicap  
visuel

SYNTHÈSE DES DIVERSES PRESTATIONS  
PROPOSÉES EN FONCTION DU HANDICAP DU JEUNE





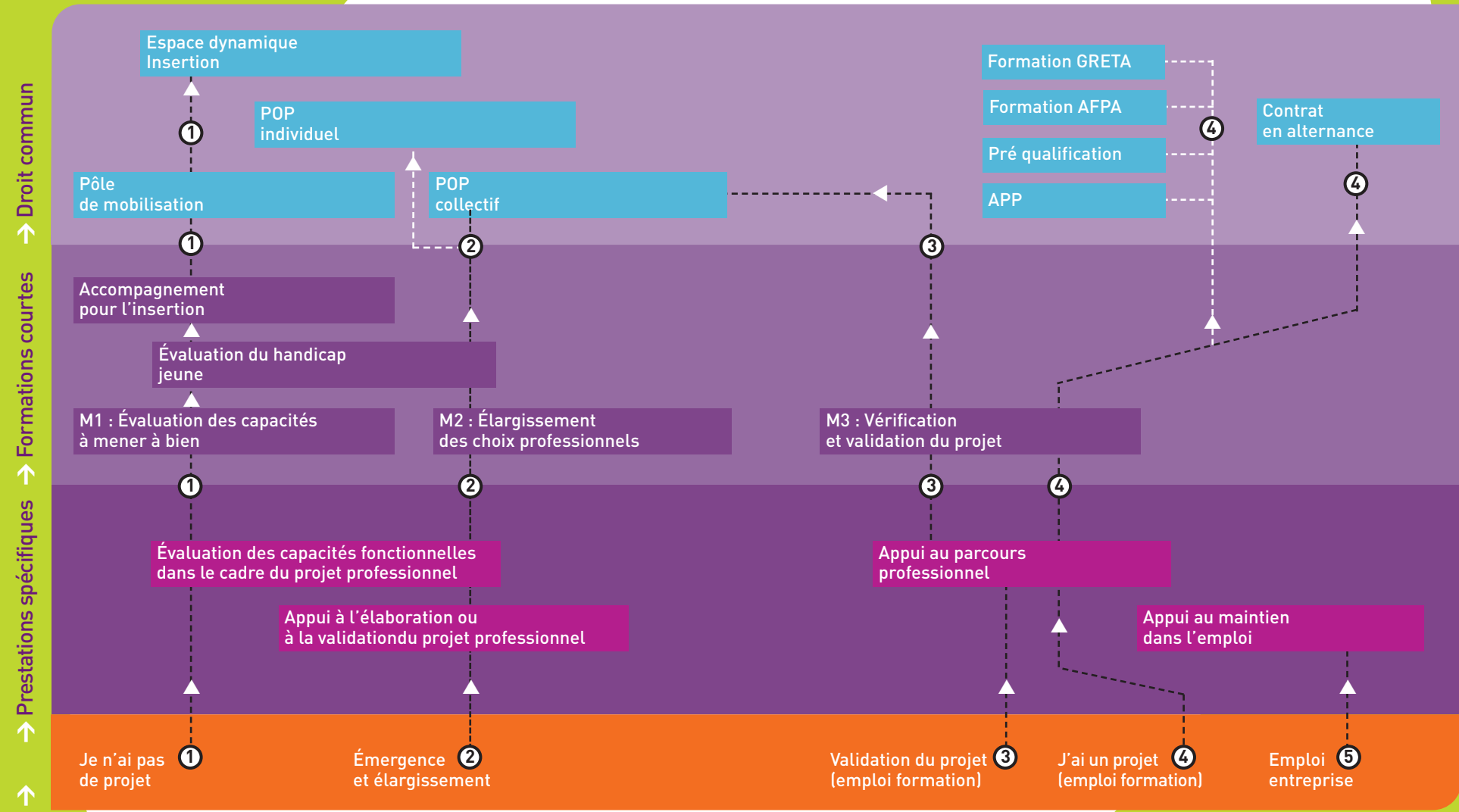
**SYNTHÈSE DES DIVERSES PRESTATIONS PROPOSÉES EN FONCTION DU HANDICAP DU JEUNE**



le handicap  
l'orientation d'un jeune handicapé  
le travail en réseau  
la formation professionnelle  
les aides de l'Ageiph  
l'entrée dans l'emploi  
le handicap dans l'entreprise  
annexes

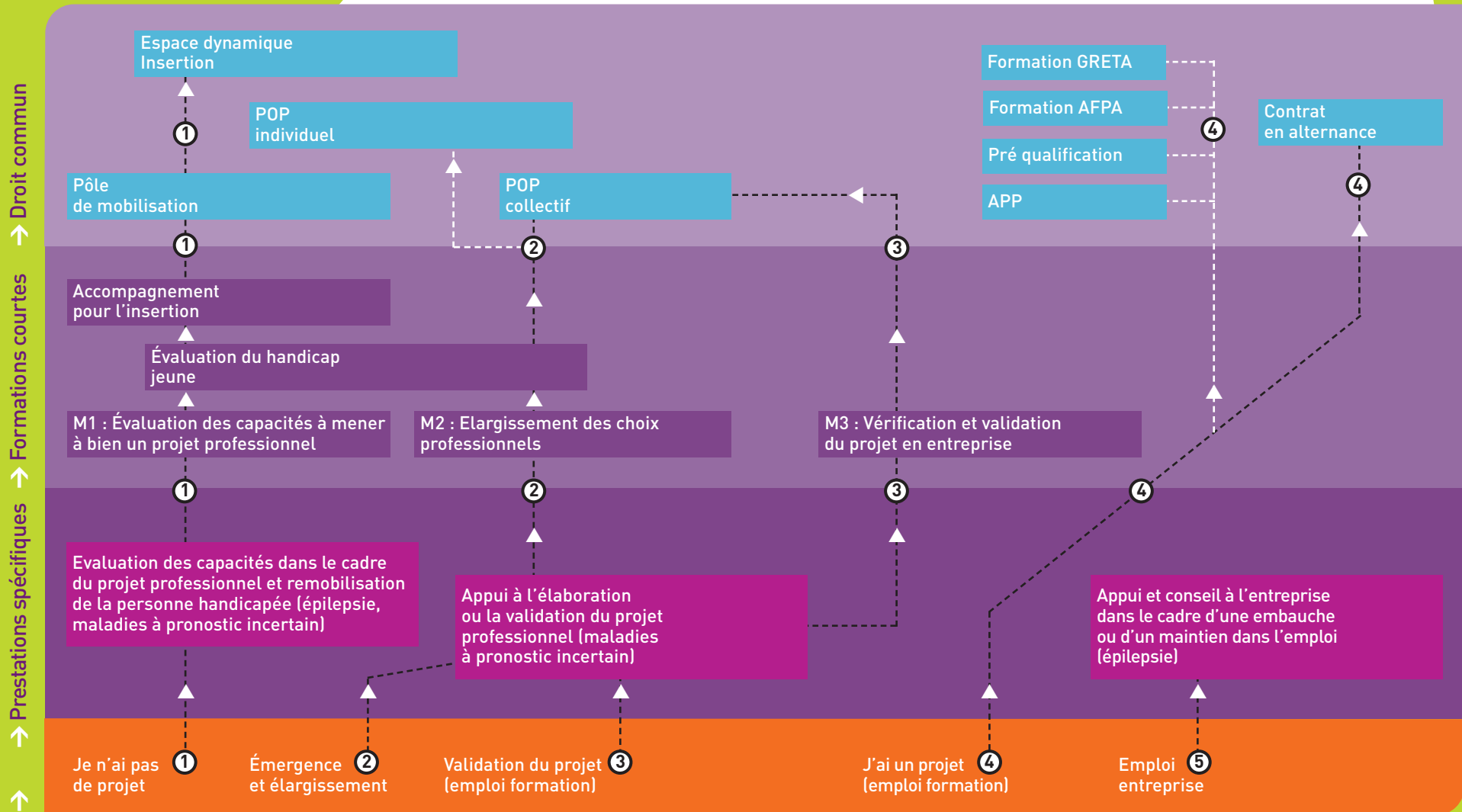


**SYNTHÈSE DES DIVERSES PRESTATIONS PROPOSÉES EN FONCTION DU HANDICAP DU JEUNE**





SYNTHÈSE DES DIVERSES PRESTATIONS  
PROPOSÉES EN FONCTION DU HANDICAP DU JEUNE



## CHAPITRE 6 l'entrée dans l'emploi

### Les contrats de travail classiques

Toutes les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent bénéficier des contrats classiques : CDI et CDD.

Pour les CDI et les CDD de 12 mois (avec un minimum de 16 heures de travail hebdomadaires) les TH peuvent bénéficier de la prime à l'insertion et de toutes les aides spécifiques allouées par l'Agefiph (ex: financement permis de conduire...)

Les employeurs du secteur privé peuvent quand à eux bénéficier de la prime à l'insertion, et dans certains cas de la prime initiative emploi, ainsi que des aides spécifiques allouées par l'Agefiph (ex: aménagement de poste...)

### L'alternance

#### LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage qui reprennent une activité dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une aide spécifique complémentaire.

**Il doit être un chômeur indemnisé par l'assurance chômage reprenant une activité salariée par le biais du contrat de professionnalisation**

#### ● Conditions de non-cumul

Cette aide n'est pas versée si le demandeur d'emploi bénéficie :

- du cumul de ses allocations de chômage avec son revenu d'activité ou de l'aide différentielle de reclassement également versée par les Assedic ;
- de l'aide dégressive à l'employeur (ADE).

#### ● Conditions de ressources

- Le salaire brut mensuel de base versé dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être inférieur à 120 % de 30 fois le montant brut de l'ARE (allocation de retour à l'emploi) que le demandeur d'emploi percevait.
- Le salaire versé par l'employeur doit être au moins égal au SMIC ou, si cela est plus favorable, à 85 % de la rémunération conventionnelle.

#### ● Montant de l'aide spécifique complémentaire

L'aide permet de garantir au bénéficiaire un niveau de rémunération équivalent à 120 % du montant brut mensuel de l'ARE qu'il percevait avant son contrat de professionnalisation.

### LE VERSEMENT DE L'AAH PENDANT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'allocation pour adulte handicapé (AAH) est versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) sous condition de ressources :

- aux personnes de 20 ans et plus, atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80 % (ou de 50 à 80 % en cas d'impossibilité de se procurer un emploi) ;
- aux jeunes entre 16 et 20 ans qui ne sont plus à charge au sens des prestations familiales.

**Les personnes handicapées qui travaillent peuvent cumuler leur AAH avec un revenu d'activité jusqu'à 115 % du SMIC**

### LES AIDES DE L'AGEFIPH

**Elles sont destinées à inciter les personnes handicapées à s'engager dans l'insertion professionnelle**

- Soit une subvention forfaitaire de 1 700 € : si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

### L'accompagnement d'un jeune handicapé : les dispositifs, les opérateurs

- Soit une prime à l'insertion de 900 € : si le bénéficiaire signe, à l'issue du contrat de professionnalisation, un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois prévoyant une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures et s'il n'a pas perçu la subvention forfaitaire précédente.

*NB : pour percevoir une de ces subventions, le salarié doit déposer une demande auprès de l'Agefiph au plus tard dans les 6 mois qui suivent son embauche.*

#### Exemple

Un jeune de 22 ans recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, rémunéré à hauteur de 70 % du SMIC (correspondant à un niveau inférieur au bac pro), percevra 924,71 €\* à ce titre. Il pourra ainsi cumuler ce salaire avec une partie de son AAH (dont le montant est de 666,96 € au 1<sup>er</sup> avril 2009) pour percevoir au maximum 115 % du SMIC, soit 1 519,17 €.

*\* Compte tenu du SMIC fixé, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, à 1 321,02 € pour 35 heures par semaine.*

## Le contrat de professionnalisation en 10 points

Thématique	Résumé
<b>Objectifs du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Acquérir une qualification professionnelle.</li> <li>■ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.</li> </ul> <p>Le contrat de professionnalisation repose sur l'alternance d'enseignements généraux, professionnels, technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités en relation avec la qualification préparée.</p>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jeunes de 16 à 25 ans.</li> <li>■ Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.</li> </ul> <p>Les personnes handicapées font partie des publics prioritaires.</p>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) de 6 à 12 mois, pouvant être porté jusqu'à 24 mois par accord de branche pour des publics spécifiques (en particulier pour les personnes handicapées) ou lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.</li> <li>■ En cas de CDI, l'action de professionnalisation se situe obligatoirement en début de contrat.</li> </ul> <p>Temps partiel possible notamment si le handicap rend difficile l'exercice d'une activité à temps plein. Il existe aussi des spécificités du contrat de professionnalisation intérimaire pour les personnes handicapées.</p>
<b>Déroulement du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Application du droit du travail.</li> </ul> <p>Exclusion de l'effectif de l'entreprise mais comptabilisation dans le cadre de l'obligation d'emploi.</p>
<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jeunes de 16 à 25 ans : la rémunération est fonction de l'âge et du niveau de formation initiale et correspond à un pourcentage du SMIC.</li> <li>■ Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans : la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.</li> </ul>

Thématique	Résumé
<b>Nature de la formation suivie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La formation choisie doit être sanctionnée par une qualification professionnelle. Elle comprend des enseignements généraux, professionnels et technologiques, ainsi que des actions d'évaluation et d'accompagnement.</li> </ul> <p>Si la personne handicapée n'a pas le niveau nécessaire, des formations préalables peuvent être mises en place.</p>
<b>Durée de la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Elle doit représenter entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation avec un minimum de 150 heures. Cette durée peut être augmentée au-delà de 25 % par accord de branche pour certaines catégories de bénéficiaires (en particulier pour les personnes handicapées).</li> <li>■ La formation est réalisée sur le temps de travail uniquement.</li> </ul>
<b>Financement de la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prise en charge par l'OPCA dans le cadre de forfaits horaires définis par accord de branche. A défaut, forfait fixé à 9,15 € par heure de formation.</li> </ul>
<b>Tutorat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accompagnement possible du salarié handicapé par un tuteur dans l'entreprise (obligatoire dans certaines branches professionnelles).</li> </ul> <p>Pour les personnes handicapées, possibilité d'accompagnement externe.</p>
<b>Financement du tutorat</b>	<p>Prise en charge par l'OPCA des dépenses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ de formation du tuteur dans la limite de 15 € par heure et de 40 heures maximum ;</li> <li>■ de tutorat dans la limite de 230 € par mois et par tuteur pendant 6 mois.</li> </ul> <p>Aide possible de l'Agefiph en fonction des besoins.</p>

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### LE VERSEMENT DE L'AAH PENDANT LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les apprentis handicapés qui perçoivent l'AAH (allocation aux adultes handicapés) peuvent cumuler cette allocation avec leur salaire dans la limite de 115 % du SMIC.

#### Exemple

Soit un jeune handicapé de 27 ans en 2<sup>e</sup> année d'apprentissage, rémunéré à hauteur de 61 % du SMIC (805,82 € / mois\*); il pourra cumuler ce salaire avec son AAH (dont le montant est de 666,96 € au 1<sup>er</sup> avril 2009).

En 3<sup>e</sup> année d'apprentissage, sa rémunération sera portée à 78 % du SMIC (1 030,40 € / mois\*); il continuera à percevoir une AAH partielle en plus de son salaire, sans dépasser 115 % du SMIC, soit 1 519,17 € / mois.

\* Compte tenu du SMIC fixé, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, à 1 321,02 €/mois pour 35 heures par semaine.

Le statut d'apprenti permet de conserver ou d'obtenir certaines prestations sociales :

- les parents de l'apprenti peuvent continuer à percevoir les allocations familiales jusqu'aux 20 ans de celui-ci si sa rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC ;
- les apprentis peuvent bénéficier d'allocations logement et d'un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs.

#### ● L'exonération d'impôt sur le revenu

- Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC (seuil fixé à 1 820 heures x 8,71 € soit 15 852 € pour les revenus 2008).



## L'accompagnement d'un jeune handicapé : les dispositifs, les opérateurs

- Cette exonération s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché.

#### Les aides régionales

- Les Régions peuvent participer aux frais de transport, d'hébergement et de restauration des apprentis. Des aides peuvent aussi être accordées pour financer les dépenses de rentrée ou d'équipement des apprentis (tenues et outils de travail).

**Certaines régions organisent un accompagnement ou un suivi spécifique des apprentis handicapés. Se rapprocher du Conseil régional pour connaître les aides et dispositifs mis en place**

#### LES AIDES DE L'AGEFIPH

Elles sont destinées aux jeunes pour les inciter à s'engager dans l'insertion professionnelle

- Soit une subvention forfaitaire de 1 700 € si le contrat d'apprentissage a une durée d'au moins 12 mois et si l'apprenti n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.
- Soit une prime à l'insertion de 900 € si l'apprenti n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus et s'il signe, à l'issue de son contrat d'apprentissage, un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois prévoyant une durée hebdomadaire de travail d'au moins 16 heures.

*NB : pour percevoir une de ces subventions, le salarié doit déposer une demande auprès de l'Agefiph au plus tard dans les 6 mois qui suivent son embauche.*



#### Exemple de soutien pédagogique

A la sortie de l'IMPro - Institut Médico- Professionnel, Céline souhaite préparer un CAP Vente en contrat d'apprentissage. Compte-tenu des difficultés scolaires qu'elle rencontre, un soutien pédagogique est mis en place, assuré par un professeur indépendant et financé par l'Agefiph. Ce soutien se compose pendant la dernière année de formation de 2 parties : préparation intensive de l'examen et consolidation des acquis.

#### Exemple d'aide technique

Déficient auditif, Tony prépare un CAP Cuisine. Une interprète en LSF, rattachée à une action financée par l'Agefiph, intervient lors des cours.

## Le contrat d'apprentissage en 10 points

Thématique	Résumé
<b>Objectifs du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué en suivant en alternance :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• une formation pratique en entreprise en relation avec la qualification préparée,</li> <li>• des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés en centre de formation d'apprentis (CFA).</li> </ul> </li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tout public reconnu travailleur handicapé.</li> <li>■ Pour les apprentis handicapés : 30 ans à la signature du contrat.</li> </ul>
<b>Entreprises concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Toute entreprise artisanale, commerciale, industrielle, libérale ou associative et EPIC.</li> <li>■ Pour le secteur public, application de règles particulières.</li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contrat de type particulier à temps plein.</li> <li>■ Durée du contrat selon la qualification préparée : de 1 à 3 ans.</li> <li>■ Durée maximale pouvant être portée à 4 ans pour les apprentis handicapés.</li> <li>■ Prolongation possible du contrat en cas d'échec à l'examen.</li> </ul>
<b>Statut de l'apprenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Application du droit du travail.</li> <li>■ Double statut "étudiant des métiers" / salarié.</li> <li>■ Dispositions spécifiques aux apprentis concernant la durée du travail.</li> <li>■ Exclusion de l'effectif de l'entreprise mais comptabilisation dans le cadre de l'obligation d'emploi.</li> </ul>
<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pourcentage du SMIC variant selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat.</li> </ul>

Thématique	Résumé
<b>Déroulement de la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enseignements dispensés dans les CFA. Durée de la formation selon qualification préparée (minimum 400 heures par an). Temps de formation en CFA comptabilisé dans la durée du travail.</li> <li>■ Formation pratique en entreprise en rapport avec la qualification préparée.</li> <li>■ Formations préparatoires possibles pour accéder aux cursus des CFA : remise à niveau et/ou accompagnement renforcé pour la recherche d'un contrat.</li> </ul>
<b>Aménagement de la formation pour les apprentis handicapés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Possibilité d'adapter la formation :           <ul style="list-style-type: none"> <li>→ aménagements pédagogiques ou enseignement à distance possibles ;</li> <li>→ adaptation des conditions et du déroulement des examens.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Accompagnement de l'apprenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accompagnement obligatoire dans l'entreprise par un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale.</li> <li>■ Pour les apprentis handicapés, possibilité de tutorat.</li> </ul>
<b>Formation des maîtres d'apprentissage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Versement possible par les Régions d'aides à la formation des maîtres d'apprentissage.</li> <li>■ Imputation des dépenses de formation des maîtres d'apprentissage sur le budget formation de l'entreprise.</li> <li>■ Aides de l'Agefiph pour former les tuteurs d'apprentis handicapés.</li> </ul>

## 7 le handicap dans l'entreprise

### Comment parler du handicap ?

Faut-il parler du handicap à l'employeur ? Si oui, à quel moment et en quels termes ? Qui doit le faire ?

A ces questions, il n'y a pas de "réponses types", puisque chaque personne, chaque situation est différente.

Certains handicaps sont visibles, d'autres pas. Certaines personnes connaissent bien leurs problèmes de santé et en parlent facilement, d'autres ne souhaitent absolument pas donner d'information quant à leurs difficultés...

Le discours, la démarche ne seront pas non plus les mêmes selon que l'interlocuteur en entreprise est déjà sensibilisé au handicap ou pas...

Quelle que soit la position du jeune autour de la question du handicap, il faut préparer l'entretien d'embauche en incluant cette thématique.

Voici quelques clés pour avancer avec le jeune et construire une démarche cohérente et concertée vers l'entreprise :



#### La décision de parler de son handicap à l'entreprise appartient au jeune.

Afin de l'aider dans ce choix, parlez-lui des avantages liés à ce statut (Cf. chapitre 1 "Quels sont les avantages à être bénéficiaire de la loi du 11 Février 2005 ?", page 8).

Il n'existe aucune obligation pour un salarié de parler à son employeur de la nature même de ses problèmes de santé (nom de la maladie ou du trouble, origine...). En revanche, il est important d'expliquer les potentielles répercussions de ces problèmes au niveau professionnel (aménagement et adaptations nécessaires, tutorat...).

Il est plus judicieux pour le jeune d'évoquer ses difficultés de santé en termes de contraintes, notamment pour certaines maladies "qui font peur" (ex : épilepsie, VIH, cancer...).

Il est important que le jeune ait conscience qu'une entreprise embauche une personne en premier lieu par rapport à ses compétences professionnelles, et non uniquement du fait de son statut de Travailleur Handicapé.

#### LE JEUNE DÉCIDE DE PARLER DE SON HANDICAP

(lui-même ou par votre intermédiaire)

##### La démarche vis-à-vis de l'employeur

##### Parler des compétences

Ex : " Je vous présente un candidat qui a les compétences et le profil requis ..."

##### Aborder le sujet du handicap par la problématique santé

Ex : " Ce jeune a des difficultés de santé qui peuvent avoir un impact sur sa vie professionnelle, ce qui l'a amené à demander le statut de Travailleur Handicapé..."

##### Préciser la compatibilité du handicap avec le poste

Ex : " Les contraintes médicales sont compatibles avec le métier visé... "

##### Si cela a été fait, signalez la validation du projet par un médecin du travail

Ex : " Les contraintes médicales sont compatibles avec le métier visé et ont été validées par un médecin du travail "

Si nécessaire, décrivez les difficultés en termes d'incapacité et de contraintes et soyez le plus concret possible dans les explications  
Ex : " Ce jeune ne peut pas porter de lourdes charges."

#### L'accompagnement d'un jeune handicapé : les dispositifs, les opérateurs

Pour une personne atteinte de la mucoviscidose, on peut expliquer à l'employeur qu'il est nécessaire d'éviter les environnements froids et poussiéreux,

Pour une personne ayant des troubles psychiques, on pourrait insister sur l'importance d'éviter des situations anxiogènes pour le jeune (travail très stressant, sous pression, rythme trop soutenu...).

Pour certains types de handicaps, notamment pour la déficience sensorielle, apporter des réponses techniques permet de dédramatiser les situations, de faire émerger les peurs et les questions avant l'arrivée du jeune en entreprise.

Ex : " Ce jeune est déficient auditif, il viendra accompagné d'un interprète en LSF à l'entretien...".

**Remarque : Si vous savez que l'interlocuteur au sein de l'entreprise est sensibilisé au handicap (expériences d'accueil, entreprise signataire d'une convention avec l'Agefiph ou d'un accord avec l'État), il est plus aisé d'aborder la reconnaissance travailleur handicapé du jeune**

## LE JEUNE NE SOUHAITE PAS PARLER DE SON HANDICAP

Cette décision lui appartient. Néanmoins, gardez toujours à l'esprit que vous pouvez refuser de le positionner sur une offre qui vous paraît incompatible avec son handicap ou qui risquerait, à vos yeux, de le mettre en danger.

Indiquez-lui aussi qu'un employeur qui découvre a posteriori le handicap d'un salarié, notamment, lorsque celui-ci fait une demande d'adaptation de poste, peut être désappointé et se sentir dupé. La relation de confiance employeur / salarié peut être atteinte.

**S'il est vrai que la préparation à l'entretien d'embauche est essentielle ; l'accompagnement du jeune ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. En effet, une intégration réussie au sein de l'équipe va conditionner la pérennité de l'emploi. Pour ce faire vous disposez notamment d'une mesure de l'Agefiph : l'aide au tutorat. Elle a pour objectif de permettre à l'entreprise de "recourir à un tuteur pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste"**

## L'obligation d'emploi des entreprises

### Qu'est-ce qu'impose la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 réaffirme cette obligation et l'étend à de nouvelles catégories de personnes handicapées.

Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Elles peuvent choisir d'en utiliser un ou plusieurs.

### Employer des personnes handicapées

Les entreprises comptabilisent au titre de l'obligation d'emploi les salariés handicapés justifiant de l'un des titres de bénéficiaires listé par la loi de février 2005.

### Conclure un contrat de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés

Les établissements peuvent remplir jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec :

- les entreprises adaptées (EA, ex Atelier Protégé),

- les centres de distribution de travail à domicile
- les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT, ex CAT).

### Accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage.

L'établissement peut comptabiliser les stagiaires handicapés accueillis dans l'année pour une durée minimum de 150 heures par stagiaire. Il s'agit de demandeurs d'emploi handicapés en formation accueillis dans le cadre d'un stage. L'accueil de ces stagiaires est pris en compte dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement.

### Conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées

La conclusion d'un accord relatif à l'emploi des personnes handicapées permet à l'entreprise, dès lors qu'il est agréé par l'autorité administrative de s'exonérer de l'obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord. Cet accord doit comporter obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins deux des actions suivantes :

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

## L'accompagnement d'un jeune handicapé : les dispositifs, les opérateurs

### Verser une contribution à l'Agefiph

Le versement d'une contribution à l'Agefiph est une possibilité offerte aux entreprises pour satisfaire leur obligation d'emploi.

Pour plus d'informations : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## La médecine du travail

Toute entreprise doit proposer une visite médicale d'embauche. Si le jeune n'annonce pas son handicap, le médecin du travail pourra le dépister à cette occasion. Aussi, il est un interlocuteur soumis au secret professionnel.

Le rôle et l'action du médecin du travail sont essentiels dans la recherche de solutions adaptées pour l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi.

Il est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutation ou transformation de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des travailleurs. Les travailleurs handicapés font d'ailleurs l'objet d'une surveillance médicale particulière de sa part.



## Annexes

### Textes de loi de référence

Source : www.handipole.org

#### Trois lois cadrent le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

- la loi d'orientation du 30 juin 1975,
- la loi du 10 juillet 1987
- la loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005

Le point fort de la loi de 1975 en matière d'insertion concerne la création des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, les COTOREP, que la toute dernière loi a regroupé au sein des Maisons départementales des personnes handicapées - MDPH (depuis 2006) aux côtés des CDES et des SVA.

C'est la loi de 1975 qui a également fait évoluer les structures d'accompagnement social des personnes handicapées vers des structures d'aide au reclassement professionnel et à l'insertion : les EPSR (Equipes de Préparation et de suite au Reclassement). Ces organismes sont aujourd'hui regroupés avec d'autres OIP (Organismes d'Insertion et de Placements) spécialisés, sous le label Cap Emploi.

La loi de 1987 a introduit des dispositions phares :

- L'obligation d'emploi des personnes handicapées par les entreprises, dont le taux est fixé à 6% des effectifs. Cette obligation était déjà présente dans la loi de 1975, mais elle a été accentuée par la loi de 1987, et repose maintenant sur différentes modalités d'application.
- La définition du statut de "bénéficiaire de la loi", qui détermine les différents statuts de personnes handicapées entrant dans le cadre de l'obligation d'emploi, à savoir : les personnes reconnues par la COTOREP, les titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité (sous certaines conditions), les veuves de guerre et assimilés, etc ...

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées y ajoute deux nouveaux bénéficiaires : les titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

#### Les principaux points de la loi de février 2005

La loi du 11 février 2005 complète ou renforce certaines dispositions des deux lois précédentes et réorganise les instances en charge des principales décisions en matière d'aides sociales et d'orientation relatives au handicap (dispositions entrant en vigueur à partir de 2006).

- Création d'un droit à compensation, sur la base d'un plan personnalisé, qui recouvre les aides nécessaires à une personne handicapée (humaines, techniques, animales, au déplacement...).
- La prestation de compensation versée à cet effet, qui se base sur un taux de prise en charge variable selon les ressources, regroupera à terme les actuelles allocations d'éducation spéciale (pour les moins de 16 ans) et allocation personnalisée d'autonomie (pour les plus de 60 ans). Cette prestation se substitue par ailleurs aux allocations tierce personne ou pour frais professionnels existantes.
- Révision des ressources des personnes handicapées, revues dans le cadre de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), qui devient cumulable avec des revenus du travail et possible-ment complétée d'un complément de ressources et/ou d'une majoration pour vie autonome pour les personnes dans l'incapacité de travailler ou privées d'emploi.
- Création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées, qui regroupent à terme, sous statut de Groupement d'Intérêt Public, les COTOREP, Sites pour la Vie Autonome et CDES. La reconnaissance de bénéficiaire de la loi (obligation d'emploi), l'évaluation des besoins en matière de compensation et d'orientation, les attributions des aides et allocations seront gérées par ces organismes.

- Création d'un fonds pour les trois fonctions publiques (FIPHFP), similaire à l'Agefiph pour les fonctions publiques Territoriale, Hospitalière et de l'Etat.

Le secteur public est donc soumis aux mêmes modalités (cotisations en cas de non respect du quota) que le secteur privé.

- Renforcement de l'obligation d'emploi et principe de non discrimination, qui pour l'essentiel recouvrent une augmentation de la cotisation en cas d'absence d'embauche de personnes handicapées durant trois années consécutives et un renforcement de la législation en matière de non discrimination.

Les modes de calcul de l'obligation sont également simplifiés : les modulations en fonction de l'importance du handicap, de la nature prioritaire des publics embauchés, des efforts particuliers de l'entreprise en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi venant en déduction de la cotisation et non plus en "valorisation d'unités bénéficiaires".



## Glossaire

## A

### AAH

#### Allocation aux Adultes Handicapés

Elle est attribuée aux personnes atteintes d'un taux minimum d'incapacité et disposant de ressources modestes afin de leur assurer une certaine autonomie financière. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ouvre les droits et la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) vérifie les conditions administratives avant son versement.

### AAEH

#### Allocation Education Enfant Handicapé

Elle est versée par la CAF. Les droits sont ouverts par la CDAPH. Elle est destinée à compenser les frais supportés par toute personne ayant à sa charge un enfant ou un adolescent handicapé. Elle se compose d'une allocation de base et de 6 compléments éventuels.

### Agefiph

#### Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

Elle a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi du travailleur handicapé.

### AP

#### Atelier Protégé - voir Entreprise Adaptée

## B

### BCA

#### Bilan de Compétences Approfondi

Il s'agit d'une démarche proposée par Pôle emploi. Son objectif est d'aider le demandeur d'emploi à faire le point sur sa situation et envisager toutes les solutions (formation, réorientation...) pour faciliter un retour vers l'emploi.

## C

### Cap Emploi

Le Cap Emploi est une structure financée par l'Agefiph et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement.

### Carte de Station Debout Pénible

La carte de station debout pénible, souvent appelée "carte verte", a été renommée par la loi du 11 février 2005 : "carte priorité pour personne handicapée".

### Carte d'invalidité

Peuvent bénéficier de cette carte d'invalidité les personnes dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 %, évalué par la CDAPH ou qui sont titulaires d'une pension d'invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie. La demande est à effectuer auprès de la MDPH et elle est délivrée, à titre définitif ou pour une durée déterminée par la CDAPH (période renouvelable).

### Carte Européenne de Stationnement

La Carte Européenne de Stationnement permet de stationner sur les emplacements réservés aux personnes handicapées en l'apposant sur le pare-brise du véhicule. Elle remplace les macarons GIC et GIG et son attribution est fondée sur la mobilité pédestre de la personne et sur son autonomie dans ses déplacements

(arrêté du 13 mars 2006). La demande doit être effectuée auprès de la MDPH et sera instruite par la CDAPH. Elle est délivrée par le préfet.

### CAT

#### Centre d'Aide par le Travail - voir ESAT

### CCAS

#### Centre Communal d'Action Sociale

Il s'agit de l'ancien Bureau d'Aide Sociale des Mairies. Il met en œuvre la politique sociale de la commune.

### CDAPH

#### Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

Elle a été créée par la loi du 11 février 2005. Elle succède ainsi à la CDES et à la COTOREP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et siège au sein des MDPH.

Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation.

### CDES

#### Commission Départementale d'Education Spécialisée - voir CDAPH

### CLIS

#### Classe d'Intégration Scolaire

Elle accueille de façon différenciée, dans certaines écoles élémentaires ou exceptionnellement maternelles, des élèves handicapés physiques, sensoriels ou mentaux qui peuvent tirer profit, en milieu scolaire ordinaire, d'une scolarité adaptée à leur âge et à leurs capacités. Leur objectif est de permettre à ces élèves de suivre totalement ou partiellement un cursus scolaire ordinaire.

### CRAM

#### Caisse Régionale d'Assurance Maladie

### CRP

#### Centre de Rééducation Professionnelle

Il a pour but de dispenser une formation qualifiante aux personnes handicapées en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle dans un environnement médico-social adapté avec une prise en charge particulière de l'assurance maladie.

Les formations dispensées dans les CRP sont gratuites, rémunérées et diplômantes (diplômes reconnus par l'Etat) mais leur durée est plus longue (environ 17 mois).

## E

### EA

#### Entreprise Adaptée

Il s'agit d'une entreprise du milieu ordinaire du travail offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites.

### ECCP

#### Evaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles

Elle offre la possibilité :

- de valider ses compétences et capacités correspondant à un emploi métier donné pour proposer sa candidature sur des offres d'emploi ciblées.
- d'identifier des compétences transférables vers d'autres emplois/métiers.
- de préciser ses points d'amélioration pour élargir les compétences.

**EDI**  
Espace Dynamique Insertion

**EMT**  
Evaluation en Milieu de Travail  
Elle offre la possibilité de tester ses compétences professionnelles en entreprise. Elle s'adresse à tous les demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle ou voulant découvrir en le pratiquant un métier, un secteur d'activité, un type d'entreprise.  
Elle permet ainsi de faire le point sur ses savoir-faire et ses aptitudes, d'être en situation réelle de travail en entreprise, de connaître concrètement un métier, de montrer à un employeur ses capacités.

**ESAT**  
Etablissement  
et Service d'Aide par le Travail  
Il s'agit d'une structure qui accueille des travailleurs handicapés qui ne peuvent exercer une activité professionnelle, momentanément ou durablement, dans le secteur ordinaire de travail ou dans une entreprise adaptée.

**ESMS**  
Etablissement  
et Service Médico-Social (ex IMPRO)

## F

**FIPHFP**  
Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique  
Il a été mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et perçoit la contribution annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements de la fonction publique d'Etat, Territoriale et Hospitalière.

Les contributions sont utilisées pour financer des actions ou projets engagés par tout employeur public en faveur de la personne handicapée pour une meilleure insertion professionnelle.

## I

**IEM**  
Institut d'Education Motrice  
Il accueille des enfants présentant une déficience motrice ou physique importante. Les enfants qui ont en général entre 3 et 20 ans sont orientés vers ces établissements par la CDAPH.

**IME**  
Institut Médico Educatif  
Il accueille les enfants atteints de déficiences intellectuelles qui ont en général entre 3 et 20 ans. Les enfants sont orientés vers ces établissements par la CDAPH.

**IMP**  
Institut Médico Pédagogique - voir IME

**IMPRO**  
Institut Médico Professionnel - voir IME

**IPP**  
Incapacité Partielle Permanente

**IR**  
Institut de Rééducation

**ITEP**  
Institut Thérapeutique  
Educatif et Pédagogique  
Il accueille des enfants ou adolescents présentant des troubles de la conduite et du comportement qui ont entre 6 et 18 ans. L'ITEP remplace l'institut de rééducation (IR). Les enfants sont orientés vers ces établissements par la CDAPH.

## M

**MDPH**  
Maison Départementale  
des Personnes Handicapées  
Il existe une Maison Départementale des Personnes Handicapées par département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.  
Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

## O

**O.M.S**  
Organisation Mondiale de la Santé  
Elle offre en 1980 une définition du handicap comme "étant le désavantage qu'une personne a en situation sociale du fait d'une incapacité fonctionnelle liée à l'existence d'une déficience d'organe par maladie".

## P

**PCH**  
Prestation de Compensation  
du Handicap  
Elle est une allocation versée aux personnes handicapées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Elle prend en compte les besoins et le projet de vie de la personne handicapée. Elle peut être affectée à des charges liées à un besoin d'aides humaines, d'aides techniques, à l'aménagement du logement et du véhicule et/ou à un besoin d'aides exceptionnelles ou animales.

L'évaluation et la décision d'attribution de la prestation sont effectuées au sein de la MDPH.

**POP**  
Parcours d'orientation professionnelle

## R

**RQTH**  
Reconnaissance de la Qualité  
de Travailleur Handicapé  
Elle est attribuée par la CDAPH aux personnes handicapées.  
Selon le 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 physiques, sensorielles, mentales ou psychiques".  
Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne handicapée (orientation professionnelle par la CDAPH, formation, aide des Cap Emploi, aides de l'Agefiph ou du Fiphfp, etc.) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc.).

## S

**SAVS**  
Service d'Accompagnement  
à la Vie Sociale  
Il a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels.

Ces services prennent en charge des personnes handicapées, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager :

- 1 - Un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence
- 2 - Un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie.

Les SAVS accompagnent des personnes handicapées sur décision de la CDAPH.

### SDAM

Stage Découverte Apprentissage et Métiers

### SESSAD

Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile

Il apporte un soutien spécialisé aux enfants et adolescents dans leurs différents lieux de vie et d'activités (domicile, crèche, école,...) et/ ou dans les locaux du service.

Les enfants sont admis sur décision de la CDAPH. Les prestations sont prises en charge par la Sécurité sociale. Son équipe pluridisciplinaire met en œuvre une prise en charge précoce de l'enfant et l'accompagnement des familles; puis elle favorise le soutien à la scolarité de l'enfant et l'acquisition de l'autonomie. Selon leur spécialité et selon l'âge des enfants, un SESSAD peut s'appeler différemment : SAFEP, SSEFIS, SAAAIS ou SSAD.

## U

### UPI

#### Unité Pédagogique d'Intégration

Les Unités Pédagogiques d'Intégration sont des classes (de 10 élèves maximum) qui accueillent des jeunes handicapés âgés de 11 à 16 ans dans un collège ou un lycée ordinaire.

Il existe quatre catégories d'UPI destinées à accueillir des jeunes atteints d'un handicap mental (UPI 1), d'un handicap auditif (UPI 2), d'un handicap visuel (UPI 3) ou d'un handicap moteur (UPI 4). Les objectifs sont l'enseignement adapté au sein de l'UPI mais aussi, selon les élèves, la fréquentation d'une classe "ordinaire", la participation à la vie de l'établissement et aux activités avec les autres élèves.

C'est la CDAPH qui oriente l'élève en UPI, sur la base de son Projet Personnalisé de Scolarité (PPS).



Sites web

## Sites généralistes

[www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

[www.apec.fr](http://www.apec.fr)

[www.carif-idf.org](http://www.carif-idf.org)

[www.cnsa.fr](http://www.cnsa.fr)

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées

[www.cidj.asso.fr](http://www.cidj.asso.fr)

[www.ctnehri.com.fr](http://www.ctnehri.com.fr)

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

● **Handiscol.** Site du ministère de l'Éducation Nationale consacré à la scolarisation des enfants et adolescents handicapés en milieu scolaire ordinaire.

● **Handi-U.** Site du ministère de l'Éducation Nationale qui informe les étudiants handicapés sur la restauration, l'hébergement, le transport, et offre les adresses utiles...

[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

Site du Fond Insertion Professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction Publique

[www.fnath.org](http://www.fnath.org)

[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

[www.handipole.org](http://www.handipole.org)

[www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)

Le site du secrétariat d'État aux personnes handicapées, dans sa rubrique "Archives" comprend un dossier intitulé "Handicaps de A à Z" dont l'objet est de présenter et d'expliciter les différents types de handicap.

[www.inshea.fr](http://www.inshea.fr)

Site de l'Institut National Supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés

[www.inserweb.fr](http://www.inserweb.fr)

Construit par un partenariat de professionnels de la formation et de l'insertion, ce site propose d'adhérer à une plateforme d'échange d'outils pédagogiques adaptés aux besoins des publics handicapés.

[www.lesmetiers.net](http://www.lesmetiers.net)

[www.officiel-handicap.com](http://www.officiel-handicap.com)

Ce site présente les grands acteurs de la politique du handicap qui découle de la loi du 11 février 2005.

[www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)

Propose une rubrique scolarité et handicap.

[www.ori@dis.afpa.fr](mailto:www.ori@dis.afpa.fr)

Créé par l'AFPA, ce site propose aux personnes en situation de handicap une aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle.

[www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr)

Choisir un métier et s'orienter dans la formation.

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

[www.travail.solidarite.gouv.fr](http://www.travail.solidarite.gouv.fr)

## Sites utiles sur l'alternance

Cette rubrique répertorie quelques sites Internet ressources, susceptibles de vous être utiles pour approfondir votre connaissance des différents handicaps.

[www.cfarif.net](http://www.cfarif.net) et [www.carif-idf.org](http://www.carif-idf.org)

Connaître l'offre de formation par l'apprentissage

[www.lapprenti.com](http://www.lapprenti.com)

Site généraliste sur l'apprentissage

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Connaître les aides à l'apprentissage

[www.pme.gouv.fr](http://www.pme.gouv.fr)

Pour calculer le salaire d'un apprenti

[www.laformationpro.com](http://www.laformationpro.com)

Site de la CGPME dédié à la formation professionnelle, et notamment au contrat de professionnalisation

## Sites handicaps

### Handicap moteur

[www.apf.asso.fr](http://www.apf.asso.fr)

Site de l'Association des Paralysés de France

[www.gihpnational.org](http://www.gihpnational.org)

### Handicap mental

[www.unapei.org](http://www.unapei.org)

Handicap mental, comprendre, savoir. Présentations de l'association, des activités. Conseils aux parents et familles.

[www.trisomie21-france.org](http://www.trisomie21-france.org)

Site relatif au handicap intellectuel lié à la Trisomie 21.

[www.dyspraxie.info](http://www.dyspraxie.info)

Site d'information sur les dyspraxies.

[www.dyspraxie.org](http://www.dyspraxie.org)

### Handicap psychique

[www.croixmarine.com](http://www.croixmarine.com)

Fédération d'Aide à la Santé Mentale Croix Marine.

[www.unafam.org](http://www.unafam.org)

Union des Amis et des Familles de Malades Psychiques.



Notes

Lined writing area on page 76.

Lined writing area on page 77.



Ce guide  
"Accueillir et accompagner  
un jeune handicapé", guide à destination  
des professionnels de l'insertion,  
a été réalisé par les chargées d'Animation  
et de Développement des Axes Jeunes  
(départements 75, 77, 91, 92, 94 et 95)  
dans le cadre de leur mission de pôle ressource  
départemental auprès des opérateurs d'insertion.

Les Axes Jeunes d'Ile-de-France sont soutenus  
financièrement par l'Agefiph Ile-de-France,  
les Directions Départementales du Travail,  
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle  
(DDTEFP) dans le cadre des Plans  
Départementaux d'Insertion  
des Travailleurs Handicapés  
(PDITH).



AXE JEUNES   
D'ILE-DE-FRANCE

  
agefiph *Ile-de-France*  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées