

# Former des personnes handicapées dans l'entreprise





## Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de 20 salariés et plus. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi en tout ou partie à cette obligation d'emploi. La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Pour ce faire, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières, des prestations et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.



## Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Si elles n'atteignent pas ces 6 % par l'emploi direct, elles peuvent verser à l'Agefiph une contribution financière destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce cette obligation. Elle pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle instaure dans les entreprises ayant des sections syndicales représentatives du personnel l'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées et crée le « droit à compensation » du handicap.

### **L'obligation de formation**

**En matière de formation professionnelle, l'entreprise se doit d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Concrètement, cela se traduit principalement par l'obligation de consacrer au financement de la formation une part de la masse salariale comprise entre 0,55 % à 1,6 % selon la taille de l'entreprise. Dans le principe du respect d'égalité de traitement, les salariés handicapés ont accès à l'ensemble des actions de formation. Par ailleurs, les entreprises de 250 salariés et plus doivent garantir l'embauche d'au moins 4 % de l'effectif en alternance.**

# Former des personnes handicapées dans l'entreprise

La formation est un outil pour l'entreprise qui souhaite recruter ou maintenir dans l'emploi un salarié handicapé. Dans un contexte où il existe souvent un décalage entre les prérequis pour un poste et le profil des candidats, avoir le réflexe formation, c'est permettre de mettre en adéquation les compétences de la personne et les besoins de l'entreprise.



compétences requises mais d'identifier celle qui aura le potentiel et la motivation nécessaires pour suivre le parcours de formation qui lui permettra d'acquérir de nouvelles compétences. Cet enjeu a plusieurs implications pour l'entreprise.

## L'entreprise : acteur essentiel de la formation

L'entreprise doit anticiper le recrutement de façon à disposer du temps suffisant pour le réussir. Elle ne peut en effet faire l'économie de certaines étapes essentielles : il lui revient d'identifier les compétences nécessaires pour la prise de poste et de distinguer les compétences prérequis de celles qui peuvent être acquises par la formation. L'entreprise s'implique, aux côtés des autres acteurs de l'emploi, dans la sélection des candidats en fonction de leur potentiel, puis dans la définition et la mise en œuvre de leur parcours de formation. Dans le cas de l'alternance, l'employeur continue de jouer un rôle essentiel en désignant un tuteur qui assure le suivi du salarié en formation ainsi que les relations avec le centre de formation. Cet investissement de l'entreprise, en termes de temps et de moyens matériels, est facilité grâce à l'accompagnement et à l'appui d'interlocuteurs spécialisés dans la formation, le recrutement et l'intégration des personnes handicapées, à savoir Pôle emploi, Cap emploi et les OPCA.



## À noter

**72 % des employeurs ayant signé un contrat d'apprentissage avec une personne handicapée se disent satisfaits de son déroulement. En 2012, 52 % des apprentis sortis de l'apprentissage entre 2007 et 2012 sont en emploi (dont 33 % dans l'entreprise dans laquelle ils ont fait leur apprentissage).**

Source : *Tendances*, février 2013.

Nombreuses sont les entreprises qui se retrouvent démunies lorsque, ayant des postes à pourvoir, elles décident de recruter des personnes handicapées. Souvent, à cette occasion, elles constatent que ni le handicap ni ses conséquences ne sont des obstacles majeurs au recrutement. En revanche, l'absence de candidats qualifiés ou l'écart entre les compétences des candidats et celles recherchées pour occuper le poste proposé ne permettent pas de concrétiser l'embauche. Face à cette situation, la formation est une solution à privilégier pour mettre en adéquation le profil de la personne handicapée et les exigences du poste à pourvoir. La question qui se pose alors n'est pas tant de trouver la personne ayant l'ensemble des



### À noter

**En 2012, 2 021 contrats de professionnalisation et 1 950 contrats d'apprentissage ont bénéficié d'une aide de l'Agefiph.**

\* Source : rapport d'activité Agefiph 2012.

sont versées à la signature du contrat. L'entreprise qui décide de garder le salarié à l'issue de la période d'alternance bénéficie d'autres aides de l'Agefiph.

### Des avantages pour les entreprises

Chacune de ces actions de formation a ses spécificités mais toutes présentent des avantages pour l'entreprise. La formation, qu'elle a contribué à identifier et mettre en place, lui garantit le recrutement de collaborateurs dont les compétences sont adaptées à ses besoins. Le fait de former des personnes handicapées, que ce soit en stage ou en alternance, est un excellent moyen pour l'entreprise et pour l'ensemble des salariés de se familiariser avec le handicap. De plus, les personnes handicapées sont souvent plus expérimentées, au moment de prendre un poste, que d'autres candidats. Portées par une réelle volonté de reconversion, elles s'insèrent logiquement dans l'entreprise où elles ont été formées et lui restent fidèles, offrant ainsi la garantie d'un turnover limité.

### La formation, une solution au service du maintien dans l'emploi

Comme pour les autres collaborateurs, et au titre de la non-discrimination, l'entreprise se doit d'assurer, dans le cadre du plan annuel de formation, l'adaptation des salariés handicapés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En restant vigilante sur le développement des compétences des salariés handicapés, l'entreprise réduit le risque de se trouver confrontée à une impasse, en termes de reclassement professionnel et d'inaptitude, si un handicap survenait, si le handicap d'un salarié venait à évoluer ou encore si l'activité de l'entreprise était appelée à se transformer. Face au risque d'inaptitude d'un salarié handicapé, la formation est un outil au service du maintien dans l'emploi. En lien avec le salarié, l'employeur et le médecin du travail, et avec l'aide du Sameth et de l'OPCA, un parcours de formation peut être mis en



### Quelles formations possibles ?

Pour former des demandeurs d'emploi handicapés, tout en partant de leurs besoins de recrutement, les entreprises peuvent s'appuyer sur les différents dispositifs de formation de droit commun existants. Les actions de formation préalable au recrutement (AFPR) ou la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) privilégient des périodes courtes de formation (400 heures maximum). Du fait de leur statut de « public prioritaire », les demandeurs d'emploi handicapés ont un accès privilégié à ces dispositifs, de même que leurs employeurs. Les contrats de formation en alternance (apprentissage et professionnalisation), quant à eux, sont de véritables contrats de travail, d'une durée de six mois minimum, alternant des périodes en entreprise et en centre de formation. Ces contrats ne sont assortis d'aucune limite d'âge pour le recrutement de personnes handicapées. Par ailleurs, l'Agefiph accorde des aides financières qui

### En chiffres

# 74%

des personnes handicapées ayant signé un contrat de professionnalisation aidé par l'Agefiph en 2011 ont obtenu la validation de la formation.

Source : Agefiph, rapport d'activité 2012.

# 52%

sont en emploi début 2013 (dont plus de 70 % dans l'entreprise dans laquelle elles ont effectué leur contrat de professionnalisation).





place pour aider le salarié à acquérir les compétences qui lui permettront d'occuper un autre poste dans l'entreprise, compatible avec ses aspirations professionnelles et ses restrictions d'aptitude.

### Des formations adaptées au cas par cas

Dès lors que la formation est mobilisée pour faciliter l'insertion ou le maintien dans l'emploi, l'Agefiph et ses partenaires interviennent pour identifier, mettre en place et financer les solutions (techniques et/ou organisationnelles) permettant à toutes les personnes, quel que soit leur handicap, de suivre les formations. En fonction du type de handicap et de ses conséquences, ces aides peuvent être humaines (traducteur en langue des signes française, tuteur...), techniques (matériel informatique spécifique pour les déficients visuels...) ou organisationnelles (temps de formation plus long, adaptations pédagogiques de la formation...).

Face à la diversité des situations et des dispositifs de formation, les entreprises ne sont pas seules au moment de faire un choix. Les OPCA mais aussi l'Agefiph et ses partenaires Cap emploi, dans le cas d'un recrutement, et Sameth, pour un maintien dans l'emploi, sont là pour les accompagner. Ils aident les entreprises à choisir les formations les plus adaptées, à construire, à aménager et à financer les parcours de formation.

\* Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont des organismes chargés par l'État de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés.

#### + ZOOM

• **L'emploi d'avenir** est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes éloignés de l'emploi. Pour les personnes handicapées, la limite d'âge est portée à 30 ans. En complément de l'aide de l'État, l'Agefiph accorde notamment une aide financière aux employeurs dans le cadre du contrat de formation. Les entreprises du secteur marchand doivent prendre contact avec le Cap emploi de leur département afin de vérifier qu'elles sont éligibles aux emplois d'avenir. [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)

• Toutes les **aides à la compensation du handicap** (aides techniques, humaines ou matérielles, aides au transport) sont mobilisables, au profit de la personne handicapée, dans le cadre de formations réalisées au sein d'un parcours d'insertion ou prévues dans une situation de maintien dans l'emploi.

## Parole d'expert

**Elsa Geroult,**

coordinatrice nationale Handicap, Opcalia

### Quel est le rôle des OPCA ?

*Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont chargés par l'État de collecter les contributions financières des entreprises pour financer la formation professionnelle continue des salariés. Répartis par branche professionnelle, ils reversent aux entreprises les sommes nécessaires pour la formation de leurs salariés, et les accompagnent en les conseillant et en les informant. Opcalia (Organisme paritaire collecteur interbranches et interprofessionnel) est un des OPCA interprofessionnels.*

### Quels avantages la formation présente-t-elle pour une entreprise ?

*Plus les salariés d'une entreprise sont formés, plus cette entreprise gagne ou conserve des parts de marché. C'est un cercle vertueux. Pour ce qui concerne les salariés handicapés, il n'est pas toujours facile de trouver le bon candidat pour un poste donné. Mais quand une personne à fort potentiel est identifiée par Pôle emploi ou Cap emploi et si l'entreprise se donne du temps pour le recrutement, la formation permet de faire coïncider le profil de la personne et les exigences du poste. C'est la garantie d'un collaborateur en adéquation avec les tâches qu'il aura à remplir et d'autant plus motivé qu'il se sera donné la peine de se former.*

### À quelles conditions une formation sera-t-elle réussie et pour l'entreprise et pour la personne handicapée ?

*Il faut prendre le temps de découvrir les programmes de formation, très nombreux et très divers. Il faut aussi bien étudier le profil du candidat, son potentiel – et pas seulement ses compétences acquises. Ces préalables permettent d'identifier la formation la mieux adaptée au profil de la personne, celle qui lui assurera les compétences requises pour le poste. Enfin, il est essentiel d'instaurer une relation « triangulaire » entre la personne formée, l'entreprise et l'organisme de formation. Autre condition essentielle : l'intervention d'un tuteur en interne, garant de la qualité et de l'efficacité des actions de formation menées au sein de l'entreprise. Opcalia a d'ailleurs développé une méthodologie spécifique pour accompagner, conseiller et former les tuteurs internes à l'entreprise. Ce concept se décline en trois parcours selon le contexte et le projet de l'entreprise : Thandem Start, Thandem Plus et Thandem Pro. Ce dernier module propose l'intervention dans l'entreprise même d'un formateur qui vient travailler, entre cinq et huit fois, avec le tuteur.*

**+ En savoir plus :**  
[www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)



# Une formation adaptée pour réussir un maintien dans l'emploi

Lorsque le handicap auditif de Maribel, 41 ans, aide-soignante à Béziers, s'est aggravé, une formation lui a permis d'être reclassée à un nouveau poste dans l'entreprise. Une solution de maintien dans l'emploi qui a répondu à la fois au projet de développement de l'entreprise et aux attentes de la salariée.



## + TECHNIQUE

La formation, d'une durée de 64 heures, a été réalisée dans l'entreprise sur le temps de travail de Maribel. Le coût pédagogique a été financé par l'Agefiph et Opcalia.

une salle de balnéothérapie. « La situation de Maribel s'est inscrite dans cette dynamique et il a été possible de lui créer un poste comportant des soins de bien-être », explique Christine Guiton, conseillère maintien au Sameth 34. Bien sûr, en tant qu'aide-soignante, Maribel ne possédait pas les compétences spécifiquement requises dans le domaine des soins de bien-être. « Nous avons défini un programme de formation adapté, qui lui a permis d'acquérir les savoir-faire en matière de massage relationnel, de modelage, de réflexologie plantaire et d'aromathérapie. » Parallèlement, dans la salle de balnéothérapie en cours d'installation, la situation de travail de Maribel sera aménagée pour tenir compte des contraintes liées à son handicap auditif : relais lumineux et bracelet vibrant en cas d'alerte extérieure. Une téléphonie adaptée et un micro haute fréquence, en lien avec ses nouvelles prothèses auditives, amélioreront bientôt ses communications. Cette solution satisfait pleinement Maribel, qui travaille dans des conditions adaptées à son handicap et peut désormais prendre son temps pour prodiguer des soins individualisés.



« Nous avons défini un programme de formation adapté, qui lui a permis d'acquérir les savoir-faire. »

**Christine Guiton,**  
conseillère maintien  
au Sameth 34

## En octobre 2011, alors que le handicap auditif de Maribel

s'est aggravé et qu'elle est en arrêt de travail, le médecin du travail envisage une inaptitude au poste d'aide-soignante et prend contact avec le Sameth. En amont de la reprise de Maribel, en janvier 2012, une réflexion est engagée pour lui permettre de garder son emploi. Il se trouve que, de son côté, l'établissement qui l'emploie envisageait de proposer des soins de confort aux résidents (bien-être, esthétique, coiffure, etc.) et d'installer





# Formation en alternance : un employeur investi

Sébastien Roméas, fleuriste à Rillieux-la-Pape, a embauché en alternance Marine, 24 ans, handicapée psychique. Aujourd'hui, il est prêt à la nommer responsable de magasin.

## Alors qu'il souhaitait recruter un apprenti pour son magasin,

La Fontaine aux fleurs, Sébastien Roméas a rencontré Marine, qui, désirant préparer son brevet professionnel (BP) de fleuriste en alternance, recherchait une entreprise. « Un climat de confiance s'est tout de suite instauré entre nous et elle nous a parlé de ses problèmes psychiques. J'ai apprécié sa franchise. Très vite, j'ai constaté qu'elle avait un vrai potentiel mais qu'il lui manquait quelques compétences techniques pour assurer les tâches que nous voulions lui confier, d'où l'intérêt pour nous de sa formation », raconte Sébastien. C'est ainsi que, depuis mai 2012, en alternance avec sa semaine de cours théoriques, Marine passe trois semaines à La Fontaine aux fleurs, où elle suit une formation pratique sous la houlette d'Anastasia : elle apprend à la fois l'art des bouquets, l'accueil des clients et la gestion d'un magasin de fleurs. « Ma femme lui a beaucoup appris et, en retour, Marine a su donner le meilleur d'elle-même », constate Sébastien. Si aucun aménagement n'est nécessaire pour que la jeune femme exerce ses tâches, son patron veille à lui

éviter toute situation de stress qui risquerait de la faire paniquer. Pari réussi puisque, dès que Marine aura son diplôme en poche, Sébastien la nommera responsable d'un magasin qu'il vient d'ouvrir à Villefranche-sur-Saône. Il avait ce projet en tête depuis longtemps et a pu le faire aboutir car il savait pouvoir compter sur Marine. Un beau défi qu'il relève avec bonheur ! Il y a quelques années, victime lui-même d'un accident et reconnu handicapé, il a pu se confronter à la difficulté de trouver un emploi. Il est reconnaissant à ceux qui l'ont aidé à monter son magasin... et veut à son tour donner sa chance à Marine.



*« Je suis sûr que Marine a les compétences pour tenir une boutique. Il suffit juste de procéder par étapes pour qu'elle n'ait aucun stress. »*

**Sébastien Roméas,**  
fleuriste à Rillieux-la-Pape

### + TECHNIQUE

Lorsque Sébastien Roméas a recruté Marine, en complément des aides de l'État, il a perçu une aide financière de l'Agefiph. À l'issue du contrat d'apprentissage, lorsqu'il la recrutera définitivement, il percevra une nouvelle aide.



Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

## Quels sont les principaux dispositifs de formation ?

### • Les contrats de formation en alternance.

Ils peuvent être signés avec une personne handicapée, quel que soit son âge. Salariées de l'entreprise, les personnes sont comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de l'obligation en matière d'alternance.

– **Le contrat d'apprentissage** alterne périodes d'enseignement général, théorique, pratique en centre de formation d'apprentis (CFA) et périodes de travail en entreprise. Sa durée est comprise entre 6 mois et 4 ans, avec au moins 400 heures en moyenne de formation par année ;

– **le contrat de professionnalisation** est un contrat de travail qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle. La formation représente entre 15 à 25 % de la durée du contrat et ne peut être inférieure à 150 heures. Il peut être effectué en CDD, pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, ou en CDI (mais l'action de professionnalisation elle-même doit être comprise entre 6 et 12 mois).

• **L'action de formation préalable au recrutement (AFPR)** et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Ces deux dispositifs peuvent être mobilisés dans le cas particulier où, Pôle emploi ou Cap emploi ayant proposé

un candidat et celui-ci ayant été retenu par une entreprise, il existe un écart entre ses compétences et les compétences requises pour le poste. L'objectif de ces deux formations, d'une durée de 400 heures maximum, est de combler précisément cet écart.

**+ En savoir plus :** [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

### • Dans le cadre de la formation continue,

il existe plusieurs dispositifs de formation, mobilisables par tous les salariés, avec des modalités différentes selon le statut (CDI, CDD, intérim), et notamment :

– **la formation peut être organisée par l'employeur lui-même** dans le cadre du plan de formation de son entreprise ;

– **le droit individuel à la formation (DIF)** permet de bénéficier d'actions de formation (20 heures par an, cumulables sur 6 ans), décidées en concertation avec l'employeur et prises en charge par lui ;

– **le congé individuel de formation (CIF)**, mis en œuvre de manière indépendante et à l'initiative du salarié, pour une formation de son choix, est pris en charge par le Fongecif (Fonds de gestion du congé individuel de formation) ou l'Opacif (Organisme paritaire agréé au titre du CIF) auquel l'employeur verse sa contribution.

• **Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise** permet à une personne handicapée, à l'issue d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de reprendre progressivement une activité professionnelle, soit à son ancien poste, soit dans un nouveau métier. L'Assurance maladie prend en charge une partie de la rémunération du salarié.

**+ En savoir plus :** [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)



#### + ZOOM

• **L'accueil de stagiaires** : les entreprises qui accueillent un stagiaire handicapé dans le cadre de la formation signent une convention avec le stagiaire et l'organisme de formation. La durée minimum du stage est de 40 heures, effectuées en continu dans l'entreprise. Les établissements ont la possibilité de valoriser cette action au moment de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) à hauteur maximum de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

## Qui peut vous aider ?

• **Vos premiers interlocuteurs** pour un projet de formation dans le cadre d'un recrutement sont les spécialistes de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale) et, plus spécifiquement pour les personnes handicapées : Cap emploi, partenaire-services de l'Agefiph. En fonction de vos attentes, le conseiller Cap emploi recherche et vous présente des candidats. Il détermine avec vous si une formation est nécessaire, vous informe sur les formations existantes, les aides possibles et, éventuellement, les moyens mis en œuvre (aides techniques) pour compenser le handicap de la personne lors de la formation.

• **Dans le cadre d'un maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé**, votre interlocuteur est le Sameth, partenaire-services de l'Agefiph, qui possède une expertise spécifique en matière de maintien dans l'emploi.

• **Les OPCA vous informent et vous conseillent** sur la formation professionnelle.

**+ En savoir plus : la liste des OPCA sur [www.direccte.gouv.fr](http://www.direccte.gouv.fr)**

## Trois conseils pour réussir vos actions de formation

### 1 Dépassez les a priori sur le handicap.

Former une personne handicapée n'est pas un objectif insurmontable. Des spécialistes de l'emploi des personnes handicapées sont là pour vous aider (Cap emploi, Sameth, OPCA) et vous conseiller sur les aides financières et techniques.

### 2 Prenez le temps de construire un parcours de formation

adapté avec les bons interlocuteurs : une formation bien pensée et bien construite répond en grande partie aux problématiques de l'entreprise.

### 3 Mettez en place un système de tutorat efficace.

Le tutorat est un outil précieux pour lutter contre les ruptures de contrats en alternance et l'abandon d'une formation. Le tuteur, choisi en interne, aide à l'organisation de l'emploi du temps, alerte sur d'éventuels problèmes, crée le lien entre les autres salariés et la personne handicapée en formation.



## Plus d'infos

**Plan de développement de l'alternance**  
L'Agefiph s'engage à faire progresser de 20 % le nombre de contrats en alternance primés par l'Agefiph d'ici à la fin 2014. Première mesure concrète : le renforcement des aides Agefiph à l'alternance à compter du 1<sup>er</sup> juin 2013.

# Quelles aides et quels services à votre disposition ?

## L'Agefiph met à votre disposition

une offre d'interventions complète avec des services, des prestations et des aides financières destinés à faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés. Les aides viennent en complément des dispositifs de droit commun existants. Toutes les aides de l'Agefiph ont pour objectif de favoriser un projet d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi : à ce titre, et selon diverses modalités, elles peuvent concerner les actions de formation.

## Les aides à l'alternance

### L'aide au contrat de professionnalisation

**à l'employeur :** une aide financière fixée en fonction de la durée du contrat, pour un contrat supérieur ou égal à 6 mois.

**L'aide au contrat d'apprentissage à l'employeur :** une aide financière fixée en fonction de la durée du contrat, pour un contrat supérieur ou égal à 6 mois.

### L'aide à la pérennisation à l'issue du contrat :

une aide financière à la signature d'un CDI à temps plein.

## L'aide au tutorat

Une aide financière correspondant à un nombre d'heures de tutorat.



## + ZOOM : L'ILLETTRISME

• En France, plus de 1,8 million de personnes occupant un emploi sont en situation d'illettrisme. Or la maîtrise des savoirs de base et de la langue française apparaît comme un atout à la fois pour sécuriser le parcours professionnel des salariés et pour l'entreprise elle-même. Les OPCA ont ainsi développé des dispositifs de formation plus spécifiquement tournés vers l'acquisition des bases de l'expression orale et écrite, ainsi que vers la lecture du français à partir du vocabulaire professionnel. Ces dispositifs sont également mobilisables pour des salariés handicapés.

**En savoir plus :** [www.illettrisme.org](http://www.illettrisme.org)

## L'aide à la formation individuelle dans le cadre du maintien dans l'emploi

Financement de tous types d'actions de formation (réalisées en interne ou non) :

- en complément du droit commun (OPCA, Opacif) ou du plan de formation de l'entreprise ;
- ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.

Le montant est déterminé en fonction du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés.

Il ne concerne que le coût pédagogique de la formation, qu'il peut couvrir en totalité.

## L'aide à la formation dans le cadre d'un emploi d'avenir

Une participation à hauteur de 80 % maximum du coût pédagogique d'une formation diplômante ou certifiante, en complément d'un cofinancement (OPCA, conseil régional...), pour les employeurs des secteurs marchand ou non marchand ayant recruté un jeune handicapé en emploi d'avenir.



## À noter

**Retrouvez les informations détaillées et actualisées sur la formation, les prestations et les aides de l'Agefiph sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)**

# + loin

Retrouvez sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) des conseils, toutes les aides et tous les services, les adresses utiles, et consultez plus de 400 expériences d'entreprises.



## LE WEBZINE « ACTIFS »

Chaque mois, retrouvez un portrait, un parcours, des initiatives, des succès.

## ESPACE ENTREPRISES

Des dossiers pratiques, des expériences et le détail de toutes les aides et tous les services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.

## ACTUALITÉS

L'actualité de l'emploi et du handicap. Abonnez-vous et recevez chaque mois la newsletter.

## ESPACE EMPLOI

Consultez les CV et publiez vos offres.

## L'AGEFIPH EN RÉGION

Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

## SERVICES EN LIGNE

Toutes nos aides et tous nos services, les adresses, nos publications. Simulez votre contribution et suivez l'état d'avancement de votre dossier de demande d'aide.

**Les partenaires-services de l'Agefiph** vous accompagnent dans vos projets.

capemploi

sameth

alther

## Sommaire

### Former des personnes handicapées dans l'entreprise

#### 03 ● Repères

Toutes les clés pour comprendre et appréhender sereinement la formation des personnes handicapées dans l'entreprise.

#### 06 ● Initiatives

La formation comme outil de recrutement et de maintien dans l'emploi : les parcours de Maribel et de Marine.

#### 08 ● En pratique

Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

#### Cahiers déjà parus téléchargeables sur [agefiph.fr](http://agefiph.fr) :

- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Répondre à l'obligation d'emploi** de personnes handicapées
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé moteur**
- **Maintenir dans l'emploi** un collaborateur handicapé
- **Communiquer** sur le handicap en entreprise
- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient visuel**
- Intégrer le **handicap** à la gestion des ressources humaines
- Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé psychique**
- Travailler avec une personne handicapée atteinte d'une **maladie chronique évolutive**
- **Aménager la situation de travail** d'un collaborateur handicapé



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)