

LES AIDES FINANCIERES DE L'AGEFIPH

SYNTHÈSE

Pour remplir leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les entreprises doivent compter au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leur effectif, sous peine de devoir s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH dont le montant peut s'élever à 15 045 € /an par salarié manquant. Afin d'aider les entreprises à respecter cette obligation et compenser les surcoûts liés au recrutement et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, l'AGEFIPH propose un certain nombre d'aides financières.

SOMMAIRE :

- **Les conditions d'éligibilité**
- **Les modalités d'attribution**
- **Les aides à l'embauche**
- **Les aides au maintien dans l'emploi**
- **Les autres aides**

Les conditions d'éligibilité :

Les aides financières de l'AGEFIPH sont destinées aux employeurs :

- Du **secteur privé**,
- **Domiciliés en France**,
- Employant ou projetant d'employer des salariés handicapés **sur le territoire français**,
- **A jour de leurs obligations sociales** (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées).

Les salariés concernés par les aides financières de l'AGEFIPH sont :

- Les **travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- Les **titulaires de la carte d'invalidité**,
- Les **titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH)**
- Les **victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle** ayant une incapacité permanente d'au moins 10%, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,
- Les **titulaires d'une pension d'invalidité** à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les **militaires et victimes de guerre** mentionnés aux articles L. 394, L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Les **sapeurs-pompiers volontaires**, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,

Les modalités d'attribution :

Les dossiers de demande d'aide doivent être adressés à l'AGEFIPH. Pour certaines aides, le dossier doit impérativement être constitué avec un Organisme de Placement Spécialisé (CAP EMPLOI / SAMETH) :

- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle,
- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi.

Pour les aides liées à la signature d'un contrat de travail en alternance, le dossier doit être adressé dans les 3 mois suivant la date d'embauche. Pour toutes les autres aides, le dossier doit être adressé avant l'achat du matériel ou la réalisation de la prestation.

Dans le cas d'une réponse positive, l'aide est versé par virement bancaire.

Les aides AGEFIPH ne sont pas accordées de manière automatique. Au-delà des critères d'éligibilité aux différentes aides, la décision prise par l'AGEFIPH est fonction des ressources disponibles.

Les aides à l'embauche

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle :

L'aide est destinée à accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. L'objectif est de faciliter l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée et son accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle du salarié handicapé.

Peut en bénéficier tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus. L'aide est renouvelable en fonction du besoin, pour un même salarié dans une même entreprise en cas d'évolution ou de mobilité professionnelle (prise d'un nouveau poste).

L'aide est prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale ou par l'AGEFIPH. Elle est mobilisable dans les six mois qui suivent la prise de poste.

Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €. L'aide est accordé sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié. L'aide est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à :

- L'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap
- L'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).
- Un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail

L'aide n'a pas pour objet de se substituer à la mise en place du processus interne d'accueil et d'intégration de tout salarié ou des actions prévues par l'employeur dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Elle est complémentaire aux actions et dispositifs existants.

Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation / d'apprentissage :

L'entreprise est éligible dès lors que le contrat est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires. L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire (avenant ou contrat). L'aide est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.

Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois. L'aide est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions.

Les aides au maintien dans l'emploi

Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées :

L'aide est destinée à permettre l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée en compensation de son handicap, en vue de son insertion et/ou le maintien dans l'emploi.

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

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

L'aide est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens (techniques, humains ou organisationnels) permettant l'accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap. Elle vise à favoriser l'autonomie de la personne et participe au principe d'aménagement raisonnable.

Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliarat professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques, etc...

L'aide de l'AGEFIPH vient en compensation du handicap et ne se substitue pas non plus aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité ; et ceux qui sont nécessaires à l'entreprise dans le cadre du développement de son activité.

L'aide est ponctuelle. Dans le cas de la nécessité d'une aide pérenne, l'entreprise peut engager une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier de l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH).

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'AGEFIPH.

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

- L'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap,
- L'aggravation du handicap,
- L'évolution de la situation de travail,
- L'obsolescence liée à l'évolution technologique,
- L'usure du matériel dès lors que cela représente un surcoût pour l'employeur.

Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés :

L'aide a pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail.

Peut en bénéficier tout employeur d'une personne handicapée pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

L'aide est prescrite exclusivement par un conseiller Cap emploi.

Son montant est de 2 000 €. Elle est accordée pour financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, etc.). Elle est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH. Elle n'est pas renouvelable pour une même personne chez le même employeur sauf si, au cours de sa carrière professionnelle, la question de son maintien dans l'emploi se pose de nouveau.

Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH) :

L'aide a pour objectif de compenser les surcoûts pérennes induits par le handicap d'une personne à son poste de travail, après aménagement optimal de celui-ci.

Peut en bénéficier tout employeur ou travailleur non salarié bénéficiant pour son salarié ou pour lui-même d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap en cours de validité. Le formulaire de demande de RLH doit être déposé auprès de la Délégation régionale AGEFIPH.

Indexée sur le Smic, au 1er janvier 2018, l'aide est versée trimestriellement sur déclaration des heures de travail réalisées. Le montant de l'aide en milieu ordinaire, par poste de travail occupé à temps plein, est de :

- 5 434 € (9,88 € x 550) pour le taux normal
- 10 818,6 € (9,88 € x 1095) pour le taux majoré

L'aide forfaitaire est à taux normal ou majoré en fonction des droits RLH accordés. Les droits sont ouverts à compter de la date de réception du dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

L'aide ne peut se cumuler pour un même poste avec l'aide au poste versée par l'Etat ou avec des aides portant sur le même objet (exemple : une demande d'aide au tutorat ne sera pas recevable si du tutorat a été valorisé dans la demande de RLH).

L'aide est renouvelable.

Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi :

L'aide a pour objectif de contribuer au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée salariée par sa qualification.

Peut en bénéficier tout employeur d'une personne handicapée pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

L'aide est prescrite par le conseiller Cap emploi.

Le montant de l'aide est déterminé en fonction du coût du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs (Opca, Fongecif...).

L'aide est accordé pour le financement du coût pédagogique de tout type d'actions de formation (réalisées en interne ou par un organisme de formation extérieur) ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'AGEFIPH. Elle est renouvelable en fonction du projet de maintien dans l'emploi.

Les autres aides

Des acteurs ressources sont à mobiliser dans le cadre d'une démarche en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés.

Le CAP EMPLOI a pour mission de faciliter le recrutement, l'intégration et le parcours professionnel d'un collaborateur en situation de handicap. Il est l'équivalent de PÔLE EMPLOI mais intervient spécifiquement sur l'emploi de personnes en situation de handicap. Le CAP EMPLOI est donc un partenaire incontournable pour le recrutement.

Le SAMETH intervient quant à lui pour identifier les conséquences du handicap au regard du poste et de l'environnement professionnel et les moyens de le compenser. Un accompagnement individuel peut être proposé à la personne en situation de handicap et à l'employeur afin de permettre l'accès et le maintien dans l'emploi.

Les organismes de formation sont à associer à la démarche car ils prendront en charge une partie des frais de formation nécessaires au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La mise en œuvre d'une démarche en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés implique de coordonner les actions de nombreux acteurs externes (CAP EMPLOI/SAMETH, ergonomes, organismes de formation, DIRECCTE, AGEFIPH, médecine du travail, etc.) en plus des acteurs internes (partenaires sociaux, managers, service Ressources Humaines, CHSCT, etc.). C'est le rôle de la mission handicap.

Vous souhaitez mettre en œuvre une démarche socialement responsable et réduire votre contribution à l'AGEFIPH en mettant votre entreprise en conformité avec son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés ?

Faites d'ALTERAMA votre mission handicap externalisée !

L'accompagnement proposé par ALTERAMA

Analyser votre situation par rapport à l'OETH :

ALTERAMA vous propose de réaliser un état des lieux précis de votre entreprise permettant de déterminer la démarche la plus adaptée à votre situation particulière : Plan d'action interne, convention avec l'AGEFIPH, ou accord handicap.

Formaliser votre politique handicap :

ALTERAMA vous aidera à construire un plan d'action en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés. Selon le mode d'action retenu ALTERAMA vous guidera également dans vos démarches pour faire valider votre plan d'action par l'AGEFIPH ou la DIRECCTE.

Mettre en œuvre votre politique handicap :

ALTERAMA vous accompagnera tout au long de la mise en œuvre du plan d'action en tant que mission handicap externalisée : implication des acteurs internes, sollicitation des aides financières, relation avec les partenaires, suivi, évaluation et ajustement des actions.

Communiquer sur votre politique handicap :

ALTERAMA vous préconisera une stratégie de communication valorisant au mieux votre politique d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés, l'attention portée par votre entreprise à son impact social étant de plus en plus scrutée par vos parties prenantes.

Contactez-nous !

 www.alterama.fr

 contact@alterama.fr

 06 15 92 03 80