

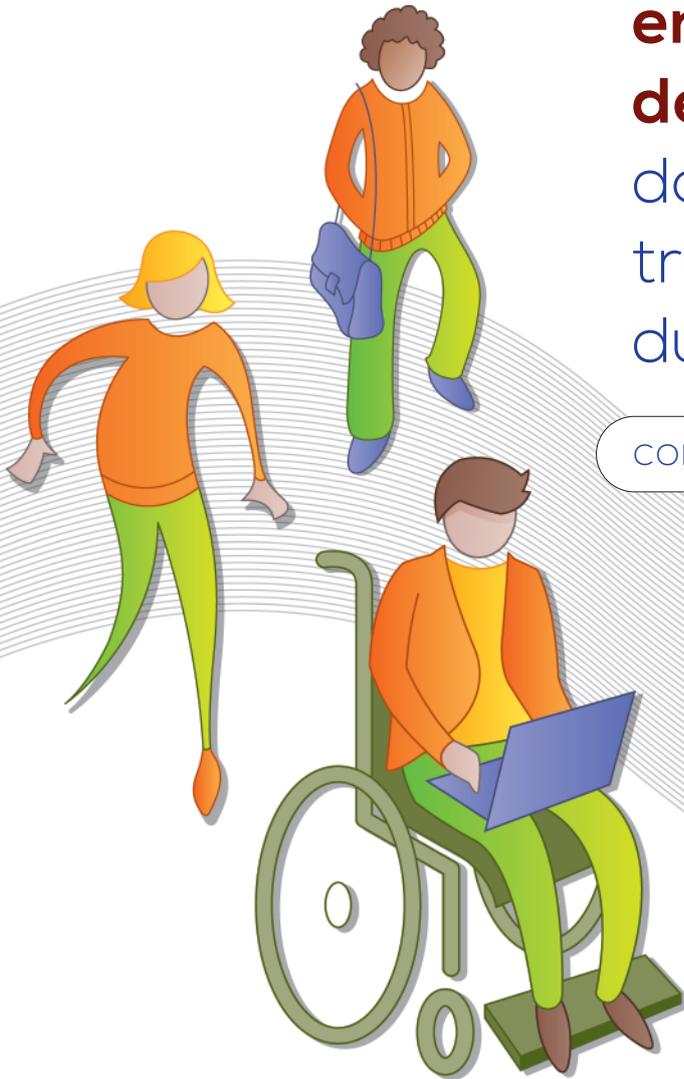


# Participation 4.0

Arbeit für alle *Travail inclusif sans frontières*

## Faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap dans la zone transfrontalière du Rhin Supérieur

COMPARATIF FRANCO-ALLEMAND



**OBJECTIF → UN EMPLOI EN ALLEMAGNE**

**ZIEL → EINE ARBEIT IN DEUTSCHLAND**

# Sommaire

	page
<b>1. NOTION DE HANDICAP EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE</b>	<b>5</b>
En France	7
En Allemagne	10
<b>2. L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE</b>	<b>14</b>
En France	15
En Allemagne	17
<b>3. LES ACTEURS</b>	<b>19</b>
Les acteurs français	20
AGEFIPH - FIPHFF	20
CAP Emploi	21
Le Conseil départemental et la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)	22
CPAM	22
Pôle Emploi	23
Les acteurs allemands	24
Bundesagentur für Arbeit – Service Rehabilitation	24
Les offices régionaux de l'intégration rattachés au KVJS	25
Les services techniques d'intégration "Integrationsfachdienste" (IFD)	26
Landratsamt Ortenaukreis	27
Les acteurs franco-allemands	28
SPT - Service de Placement Transfrontalier	28
INFOBEST	29
<b>4. DISPOSITIFS DE FINANCEMENTS ET D'AIDES LIÉS AU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ</b>	<b>30</b>
En France	31
En Allemagne	36
<b>5. DISPOSITIFS D'ACCUEIL EN ENTREPRISE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS</b>	<b>47</b>
En France	48
En Allemagne	50
<b>6. PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PLACEMENT POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS</b>	<b>52</b>
En France	52
En Allemagne	53
Un accompagnement franco-allemand	53
<b>7. RETOUR D'EXPÉRIENCES : LA NÉCESSITÉ D'UNE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE ÉTROITE</b>	<b>57</b>

# Avant-propos

## Le projet Participation 4.0

Partant du constat que le déséquilibre entre les marchés de l'emploi en France et en Allemagne est fort, d'autant plus pour les personnes en situation de handicap, trois partenaires se sont réunis pour porter le projet INTERREG « Participation 4.0 » visant à favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap de part et d'autre du Rhin.

En effet, même si l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau est une région où la frontière entre la France et l'Allemagne s'efface de plus en plus, le bassin d'emploi ne revêt pas les mêmes réalités de part et d'autre du Rhin. D'un côté, le Bade-Wurtemberg est en situation de quasi plein emploi avec 3% de taux de chômage (6% chez les travailleurs handicapés) et un manque de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité. De l'autre côté, le Bas-Rhin est marqué par un taux de chômage de 8,5% allant jusqu'à 25% pour les travailleurs handicapés<sup>1</sup>.

C'est donc ainsi que Albert-Schweitzer-Werkstätten und Wohneinrichtungen (ASW+W) à Offenbourg, la Régie des Écrivains à Schiltigheim et Solivers à Molsheim, acteurs de l'inclusion par l'emploi dans la zone de l'Eurodistrict, ont travaillé de 2017 à 2021 sur 4 axes principaux :

- ⊕ **L'axe Benchmarking** s'est concentré dans un premier temps sur la réalisation d'un état des lieux des législations et des dispositifs existants pour encourager l'emploi des travailleurs handicapés en France et en Allemagne. Il a impliqué de nombreux acteurs de l'emploi, du monde de l'entreprise et de l'inclusion professionnelle en France comme en Allemagne.
- ⊕ Ce premier axe a débouché sur la création et la mise en œuvre d'une méthode franco-allemande d'accompagnement vers l'emploi, élément central de **l'axe Soutien des personnes en situation de handicap**. Différents outils et méthodes innovantes ont été expérimentés pour compléter ce parcours.
- ⊕ **L'axe Soutien aux entreprises** a reposé sur la création de méthodes et programmes d'accompagnement pour sensibiliser les entreprises et favoriser l'inclusion dans le monde du travail en leur proposant un appui personnalisé.
- ⊕ **L'axe Mobilité** a pris spécifiquement en charge l'un des enjeux principaux du parcours vers l'emploi transfrontalier, en proposant des solutions adaptées aux besoins de chacun.

Outre la création d'emplois nets à l'issue du projet, la collaboration de ces trois partenaires visait une création méthodologique qui puisse permettre aux travaux de perdurer une fois le projet terminé et qui soit diffusable et utilisable en France et en Allemagne par les acteurs du domaine du handicap.

<sup>1</sup> Chiffres de 2017, au lancement du projet

## Des partenaires aux expertises complémentaires

Ce projet franco-allemand est né d'une coopération de longue date entre trois partenaires habitués à travailler sur des projets visant à favoriser l'inclusion par l'emploi, au niveau local comme européen.

Forts de leurs expériences respectives, ces trois partenaires ont développé une expertise dans des domaines complémentaires :

L'entreprise ASW+W gGmbH basée à Offenburg depuis 50 ans accompagne les personnes en situation de handicap dans tous les domaines du quotidien : travail, formation, logement et loisirs. Elle est aussi un organisme de formation reconnu dans tout l'Ortenaukreis.

La SCIC RÉGIE DES ÉCRIVAINS, entreprise d'insertion, entreprise adaptée, œuvre depuis 25 ans à Schiltigheim et accompagne les personnes éloignées de l'emploi et à besoins spécifiques dans des parcours d'insertion professionnelle notamment dans les espaces verts, la voirie et le nettoyage. Elle est également organisme de formation, spécialisé dans la formation en situation de travail.

La SCIC SOLIVERS, basée à Molsheim, héberge quant à elle plusieurs entreprises adaptées et d'insertion ainsi qu'un organisme de formation et propose aux entreprises sociales un accompagnement global ainsi qu'un appui à l'ingénierie de projets d'inclusion. SOLIVERS développe parallèlement des solutions innovantes pour faciliter l'évaluation en situation de travail ainsi que la valorisation des compétences acquises tout au long de la vie.

Ces trois organisations ont un point commun : elles travaillent dans des secteurs en tension avec des publics pour qui l'accès à l'emploi n'est pas toujours aisé et accordent beaucoup d'importance à l'accompagnement et la formation de ces personnes. Les trois entités disposent d'une grande expérience du travail partenarial avec divers acteurs et sont impliquées dans des réseaux locaux comme européens.

## Objectifs de ce rapport

Le rapport "Faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap dans la zone transfrontalière du Rhin Supérieur" résulte de l'ensemble des expériences du projet Participation 4.0 et propose un état des lieux ainsi qu'une comparaison transfrontalière des dispositifs visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en France et en Allemagne.

Cet état des lieux fait apparaître les similarités ainsi que les divergences entre les approches françaises et allemandes. Il a pour ambition de servir de support à l'élaboration et à **la mise en œuvre d'un accompagnement transfrontalier des personnes en situation de handicap vers l'emploi et de base de réflexion à la mise en place d'une coopération renforcée des acteurs de l'emploi et du handicap français et allemands.**

# 1 NOTION DE HANDICAP EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

## Introduction

Même si de nombreux pays se basent sur la définition des Nations unies, ils n'en ont pas toujours la même interprétation. Dans le cadre de notre projet, c'est ce que nous avons constaté pour la France et l'Allemagne. Il nous paraissait donc essentiel de débiter ce rapport en s'intéressant à la notion de handicap dans chacun de ces deux pays et l'approche qui en est faite.

### Définition selon la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.<sup>2</sup>

Par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. (Article 1)

	France	Allemagne
Définition légale Notion de handicap	<p><b>Article 114 de la loi du 11 février 2005</b></p> <p>« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».</p>	<p><b>Article 2 alinéa 1<sup>er</sup> du Livre IX du Code social allemand</b></p> <p>« Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist ».</p>
Définition légale Notion de travailleur handicapé	<p><b>Article L5212-13 du code du travail</b></p> <p>« 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, sensorielle, mentale ou psychique ».</p>	

<sup>2</sup> Source : EPRS Service de recherche du Parlement européen, Politique européenne en faveur des personnes handicapées, 2017



	France	Allemagne
Quel mode de reconnaissance pour les travailleurs handicapés ?	<p><b>Le plus courant : la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés)</b></p> <p>D'autres modes existent, ils sont détaillés dans les pages suivantes.</p>	<p><b>1. Carte d'invalidité</b></p> <p>Taux d'invalidité égal ou supérieur à 50</p> <p><b>2. Possibilité de Gleichstellung<sup>3</sup>,</b></p> <p>Reconnaissance d'un statut travailleur handicapé qui offre la possibilité de bénéficier de mesures compensatoires du handicap dans l'emploi en complémentarité du droit commun : Les personnes handicapées dont le taux d'invalidité avéré est inférieur à 50, mais au moins égal à 30, peuvent être assimilées aux personnes lourdement handicapées (§2 Para. 3 SGB IX). La condition préalable est qu'elles ne puissent pas obtenir ou conserver un emploi convenable en raison de leur handicap sans cette reconnaissance.</p>
Organisme responsable	<p><b>Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)</b></p> <p>C'est un guichet unique pour les personnes en situation de handicap.</p>	<p><b>- Versorgungsamt</b></p> <p>C'est l'office de l'indemnisation sociale du Landratsamt pour obtenir un taux d'invalidité.</p> <p><b>- L'agence fédérale pour l'emploi</b></p> <p>pour obtenir un « statut de travailleur handicapé » « Gleichstellung », qui offre la possibilité de bénéficier de mesures compensatoires du handicap dans l'emploi en complémentarité du droit commun.</p>

<sup>3</sup> Peut se traduire par « Demande d'égalité de traitement avec les personnes ayant un handicap lourd »



## EN FRANCE

### **(a) Définition légale**

En France, la notion de handicap est définie par la loi du 11 février 2005, dans son article 114 du Code de l'action sociale et des familles :

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

**Le Code du travail précise la notion de travailleur handicapé dans son article L5213-1 :**

« 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, sensorielle, mentale ou psychique ».

De ces deux définitions générales découle un ensemble d'outils pour la reconnaissance du handicap ainsi que différents prestations d'accompagnement. Etant donné que notre projet Participation 4.0 se concentre surtout sur l'emploi des personnes handicapées, nous nous sommes avant tout intéressés aux outils en lien avec la vie professionnelle des personnes.<sup>4</sup>

### **(b) Types de reconnaissance**

**➔ Carte d'invalidité**  
 (Carte Mobilité Inclusion mention « Invalidité » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

#### **Objet :**

La carte mobilité inclusion mention « invalidité » (CMI) a pour but de faciliter la vie quotidienne des personnes en situation de handicap et de perte d'autonomie. Elle est accordée sous conditions et permet de bénéficier de certains droits notamment dans les transports et notamment d'obtenir une priorité d'accès aux places dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente et dans les établissements et les manifestations accueillant du public.

La CMI mention « invalidité » permet également de bénéficier des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de divers avantages fiscaux, de différents avantages commerciaux accordés, sous certaines conditions, par exemple dans les transports (RATP, SNCF, Air France).

#### **La CMI peut être accompagnée d'une sous-mention :**

- ▶ **Besoin d'accompagnement** s'il est nécessaire que la personne soit accompagnée dans ses déplacements.
- ▶ **Besoin d'accompagnement cécité** si la vision centrale est inférieure à 1/20° de la normale après correction.

#### **Conditions d'attribution :**

La carte est délivrée gratuitement à toute personne résidant en France ou Français résidant à l'étranger, dont le taux d'incapacité permanente, reconnu par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est au moins égal à 80% ou être bénéficiaire d'une pension d'invalidité classée en 3<sup>ème</sup> catégorie par la Sécurité sociale ou être classé en groupe 1 ou 2 de la grille Aggir (bénéficiaires ou demandeurs de l'allocation personnalisée d'autonomie - Apa).

<sup>4</sup> **Source :** <https://www.handicap-info.fr/definition-du-handicap/>  
<https://www.lecrips-idf.net/professionnels/dossiers-thematiques/handicap-sexualite-legislation/handicap-notion-juridique.htm>  
<https://www.agefiph.fr/articles/demarche/etes-vous-concerne-par-la-reconnaissance-du-handicap>

### Démarche :

La demande de prestation doit être adressée à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Celle-ci doit comprendre l'ensemble des pièces demandées dans le formulaire ainsi que le certificat médical.<sup>5</sup>

### Durée d'attribution :

La carte d'invalidité est délivrée pour une durée déterminée comprise entre 1 et 20 ans. Son attribution peut être révisée périodiquement en fonction de l'évolution du handicap de la personne évaluée selon un guide barème national. Sous certaines conditions, elle peut être accordée pour une durée indéterminée.<sup>6</sup>

#### Il existe également deux autres mentions pour la carte Mobilité Inclusion :

- **La carte mobilité inclusion, mention "priorité"** <sup>7</sup>,

qui donne droit à :

- une priorité d'accès pour la personne qui en bénéficie, aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente, dans les établissements et les manifestations accueillant du public ;
- une priorité d'accès dans les files d'attente.

- **La carte mobilité inclusion (CMI), mention "stationnement"** <sup>8</sup>,

qui donne le droit à son titulaire ou à la personne qui l'accompagne de stationner gratuitement sur les places réservées aux personnes handicapées sur le stationnement public (sauf sur les parkings privés). Elle est valable sur l'ensemble des pays de l'Union européenne.

### 👉 La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

#### Objet :

**La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'aides spécifiques et de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, telles que :**

- des dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle, comme des stages de préorientation ou des formations en centre de réadaptation professionnelle ou le dispositif d'emploi accompagné, etc.
- un emploi dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT),
- des aménagements d'horaires et du poste de travail,
- des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH),
- l'accompagnement dans la recherche d'emploi par le réseau CAP Emploi,
- des aides mises en place par l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour les personnes employées dans le secteur privé ou du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique),
- des modalités particulières pour accéder à la fonction publique : aménagement de concours ou recrutement contractuel spécifique.<sup>9</sup>

#### Conditions d'attribution :

La RQTH est reconnue à toute personne "dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique". Elle peut être demandée à partir de 16 ans et sans limite d'âge au-delà.

<sup>5</sup> La liste des pièces demandées ainsi que le formulaire de demande sont téléchargeables sur le lien suivant :

<https://www.bas-rhin.fr/media/1795/conseil-departemental-bas-rhin-formulaire-mdph.pdf>

<sup>6</sup> Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34049>

<sup>7</sup> Pour plus d'informations : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-carte-mobilite-inclusion-mention-priorite>

<sup>8</sup> <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-carte-mobilite-inclusion-mention-stationnement>

<sup>9</sup> Lien pour informations complètes : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth>

## Démarche :

La demande doit être adressée à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Elle est examinée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH\*), qui accorde la reconnaissance.

En cas de demande d'allocation aux adultes handicapés (AAH), la procédure de RQTH est automatiquement engagée et aucune demande spécifique n'est à effectuer.

## Durée d'attribution :

Elle est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans renouvelable sur dépôt d'un nouveau dossier. Elle peut être attribuée à vie si la personne présente une "altération définitive d'au moins 1 fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique, et que cela réduit (ses) possibilités d'obtenir un emploi ou de le conserver".<sup>10</sup>

**\*CDAPH :** (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). C'est une commission unique qui décide des orientations médico-sociales, scolaires ou professionnelles des personnes handicapées (enfant ou adulte) et de l'attribution de l'ensemble des aides, droits et prestations (notamment les cartes de mobilité inclusion mention "invalidité", "priorité", et "stationnement"), l'allocation aux adultes handicapés (AAH), l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH) et la prestation de compensation du handicap (PCH) versée par le Conseil départemental. Elle est composée de représentants des administrations et organismes, et de représentants des personnes handicapées et de leurs familles.

## ➔ Autres catégories de travailleurs en situation de handicap

**Suite à un accident ou une maladie, un salarié peut se retrouver dans une situation où il ne peut plus occuper son ancien poste normalement. Le constat de cette inaptitude ne conduit pas automatiquement à une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). En revanche une maladie ou un accident peuvent déboucher sur d'autres catégories administratives permettant d'être reconnu travailleur handicapé et supposant l'obligation d'emploi. Elles sont détaillées à l'article L. 5212-13 du Code du travail :**

- "Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés."<sup>11</sup>

***Nous détaillons les cas les plus généraux dans la quatrième partie de ce rapport.***

<sup>10</sup> **Pour plus d'informations :** <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth>

<sup>11</sup> **Sources :** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>

<https://www.agefiph.fr/articles/demarche/comment-obtenir-la-reconnaissance-de-votre-handicap>

<https://www.handirect.fr/droits-et-handicap-le-point-sur-les-aides-existantes/>

## EN ALLEMAGNE

### **(a) Définition légale**

**Sont considérées comme personnes handicapées aux termes de l'article 2 alinéa 1<sup>er</sup> du Livre IX du Code social allemand** les personnes présentant des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles dont l'interaction avec des barrières dues à la perception et à l'environnement peut faire obstacle à leur participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres pendant une période très vraisemblablement supérieure à six mois. On parle d'incapacités lorsque l'état corporel et de santé diverge de l'état typique de l'âge respectif.

### **(b) Types de reconnaissance**

**La gravité de l'altération de la capacité de participation à la vie en société d'une personne est exprimée en « degrés de sévérité du handicap », à raison d'échelons de 10 sur un barème allant de 20 à 100.** En Allemagne, on considère que la personne est lourdement handicapée « *Schwerbehindert* » si le taux d'invalidité est supérieur à 50. Elle peut alors faire une demande pour obtenir une carte d'invalidité « *Schwerbehindertenausweis* ». Toutefois, les personnes ayant un taux inférieur à 50, mais au moins égal à 30 peuvent aussi se voir attribuer une reconnaissance de leur handicap dite « *Gleichstellung* » en en faisant une demande auprès de l'agence pour l'emploi.

**⊕ La carte d'invalidité « *Schwerbehindertenausweis* », taux d'invalidité supérieur ou égal à 50**

#### **Qu'est-ce que c'est ? Où est-elle définie ?**

Cette carte est une reconnaissance officielle du handicap de la personne. Elle donne droit par exemple, à des avantages fiscaux ou des réductions (piscine, musée, etc..) et selon les mentions accordées, à la gratuité d'utilisation des transports en commun. Son but est de compenser certains « désavantages » liés au handicap. Ces compensations dépendent du type de handicap et du taux ainsi que des mentions qui ont pu être attribuées. Elle permet aussi d'avoir des aides particulières (Partie 3 du livre IX du code social allemand) pour augmenter les chances des personnes lourdement handicapées dans la vie professionnelle. Destinées à assurer un emploi aux personnes handicapées couvertes par cette réglementation tout en améliorant les conditions individuelles.

#### **ces dispositions prévoient en particulier :**

- l'obligation pour les employeurs publics et privés d'attribuer 5% des emplois à des personnes lourdement handicapées et de payer une taxe de compensation en cas de non-respect de ce quota (article 154 et suivants du livre IX du Code social allemand),
- l'interdiction de toute discrimination négative ainsi que d'autres obligations particulières des employeurs envers les salariés lourdement handicapés (article 164 et suivants du livre IX du Code social allemand),
- la protection particulière en matière de licenciement des salariés lourdement handicapés après une période d'emploi de six mois (article 168 et suivants du SGB IX),
- la nullité du licenciement d'une personne lourdement handicapée qui a été prononcé sans consultation obligatoire de la représentation des personnes lourdement handicapées (article 178 alinéa 2 phrase 3 du Livre IX du Code social allemand),
- la défense des intérêts des personnes lourdement handicapées dans l'entreprise par un représentant des personnes lourdement handicapées (article 176 et suivants du SGB IX) ainsi que des prestations complémentaires de l'Agence fédérale pour l'emploi et des offices régionaux de l'intégration permettant aux personnes lourdement handicapées de participer à la vie active (article 184 du SGB IX).

#### **Comment en faire la demande ?**

La demande de carte se fait auprès de l'office de l'indemnisation sociale « *Amt für Versorgung und Soziales* » du Landratsamt du lieu d'habitation de la personne.<sup>12</sup> Pour que le dossier soit recevable, le handicap de la personne doit être d'une durée d'au moins six mois. De plus, cette dernière doit résider ou y travailler régulièrement. Ce sont des experts médicaux du service qui fixent le taux d'invalidité.

#### **Combien de temps est-elle valable ?**

La carte d'invalidité a en général une durée de validité qui va jusqu'à 5 ans. Ensuite, l'état de santé de la personne peut être à nouveau examiné par le service compétent selon les situations. Si ce n'est pas nécessaire, une nouvelle carte peut être demandée de manière informelle. Cependant, elle peut être attribuée pour une durée indéterminée dans certains cas d'handicap lourd. Tout changement dans l'état de la santé de la personne doit être communiqué à l'organisme qui délivre la carte.

<sup>12</sup> **Les formulaires de demande sont téléchargeables sur le lien suivant :**

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Soziales/Seiten/Landesversorgungsamt.aspx>

## ➡ Reconnaissance de travailleur handicapé : Gleichstellung, taux d'invalidité inférieur à 50, mais au moins égal à 30

### Qu'est-ce que c'est ? Où est-elle définie ?

Une personne qui a un degré de sévérité du handicap inférieur à 50, mais au moins égal à 30 ne peut pas prétendre à une carte d'invalidité mais peut faire une demande pour avoir un statut assimilé aux personnes lourdement handicapées pour faciliter l'accès à l'emploi. En effet, si ces personnes n'arrivent pas à trouver ou à garder un emploi adéquat en raison de leur handicap, l'agence pour l'emploi leur accorde sur demande ce statut assimilé aux personnes lourdement handicapées. On parle de Gleichstellung. Cela signifie, entre autres, qu'elles sont prises en compte dans le calcul de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, qu'elles bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, peuvent voter lors des élections du représentant des personnes handicapées au sein de l'entreprise, peuvent accéder à des prestataires spécialisés et que leurs employeurs, selon certaines conditions, peuvent bénéficier d'aides.

Cependant, ce statut ne leur ouvre aucun droit aux congés supplémentaires, à un départ anticipé à la retraite ou aux avantages dans les transports en commun comme peuvent en bénéficier les personnes reconnues lourdement handicapées.

### Condition d'attribution

Si le handicap de la personne l'empêche de trouver un emploi ou de le garder alors elle peut faire une demande auprès de l'agence pour l'emploi pour obtenir ce statut particulier.<sup>13</sup>

### Combien de temps est-elle valable ?

Cette reconnaissance peut avoir une durée limitée dans certains cas.<sup>14</sup>

## ➡ Autre notion de handicap dans le monde du travail

**La reconnaissance du handicap au travers d'un taux d'invalidité n'est pas une évidence pour tout le monde. Certaines personnes ne disposent pas de cette reconnaissance « formelle », notamment par choix personnel de ne pas en faire la demande. Pourtant dans de nombreux cas, il est primordial que la personne ayant un handicap puisse bénéficier de compensations en vue de faciliter voire rendre tout simplement possible l'accès à un emploi.**

Ainsi, elles peuvent avoir accès à un ensemble de prestations financées par différents financeurs de réadaptation.<sup>15</sup> Le champ de compétences de chaque financeur n'est pas directement lié à la nature de la prestation demandée, mais plutôt au statut du demandeur. Ce statut se base sur différents critères tels que la durée des cotisations, la cause (par exemple, en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, cotisations à l'assurance accident obligatoire) et des situations particulières telles que les formations professionnelles rendues extrêmement difficiles d'accès en raison d'un handicap. Dans ce cas c'est l'Agence fédérale pour l'emploi qui sera le financeur. De fait, une même prestation ne sera pas financée par le même financeur de réadaptation suivant que la personne ait déjà travaillé pendant plusieurs années (15 ans) ou qu'elle soit dans une démarche d'insertion professionnelle post-scolarité.

L'absence de reconnaissance du degré d'invalidité implique de définir autrement la situation d'handicap de la personne et donc de lui donner accès à cette compensation. Ainsi, c'est le financeur lui-même qui reconnaît les droits à la personne en se basant sur les critères définis dans les textes de loi. Ces derniers se basent sur la définition légale du handicap telle que déterminée par le §2 SGB IX. Cependant, les prestations accordées se déclinent suivant des critères plus précis. C'est pourquoi, il convient de distinguer deux notions.

<sup>13</sup> Elle peut se faire à l'aide du formulaire téléchargeable sous le lien suivant : <https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/gleichstellung>

<sup>14</sup> Source : <https://www.familienratgeber.de/schwerbehinderung.php>

<sup>15</sup> Rehaträger, voir Chapitre 4 - Partie « En Allemagne » de ce rapport

D'une part, celle de « handicap important », c'est-à-dire les personnes dont la lourdeur du handicap a des répercussions importantes sur différents domaines de la vie comme la communication, la mobilité, l'autonomie, la scolarité ou le travail.

D'autre part, celle au sens de l'accompagnement vers l'emploi. Celle-ci considère le handicap à travers la difficulté durable d'accès à l'emploi en raison du handicap, et donc le besoin d'un accompagnement renforcé en vue d'une insertion professionnelle.

A noter également que ces prestations ne sont pas réservées exclusivement aux personnes handicapées. D'autres groupes peuvent en bénéficier comme par exemple les personnes souffrant de maladies chroniques ou addictives.<sup>16</sup> Toutefois, une condition préalable pour l'octroi des prestations de réadaptation est la preuve de la résidence ou du séjour régulier en Allemagne. La nationalité est sans importance, à condition que la personne soit un citoyen de l'Union européenne.

**En Allemagne, le droit social est régi par 12 livres (Sozialgesetzbuch - SGB). Ils sont catégorisés comme suit :**

**SGB I : Partie générale**

> Allgemeiner Teil

**SGB II : Revenu minimum individuel pour les demandeurs d'emploi**

> Grundsicherung für Arbeitsuchende

**SGB III : Promotion de l'emploi**

> Arbeitsförderung

**SGB IV : Règles communes de sécurité sociale**

> Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung

**SGB V : Assurance maladie légale**

> Gesetzliche Krankenversicherung

**SGB VI : Assurance retraite légale**

> Gesetzliche Rentenversicherung

**SGB VII : Assurance accidents légale**

> Gesetzliche Unfallversicherung

**SGB VIII : Protection de l'enfance et de la jeunesse**

> Kinder- und Jugendhilfe

**SGB IX : Réadaptation et participation des personnes handicapées**

> Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

**SGB X : Procédures de l'administration sociale et protection des données sociales**

> Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz

**SGB XI : L'assurance dépendance**

> Soziale Pflegeversicherung

**SGB XII : La mission de l'aide sociale**

> Sozialhilfe

<sup>16</sup> Source : <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Behinderung/77c355i/index.html#>

---

## Conclusion

**On constate donc que les notions de handicap sont différentes en France et en Allemagne, entraînant des procédures de reconnaissance du handicap différentes dans chaque pays.**

Cette impossibilité de transposition automatique entre les deux pays implique pour la personne handicapée française voulant travailler en Allemagne une démarche supplémentaire en plus de sa recherche classique d'emploi. De plus, elle se retrouve dans l'incertitude vis-à-vis de ses droits.

Par exemple, dans le cadre du projet, un travailleur reconnu handicapé en France n'a obtenu, en Allemagne, qu'un taux d'invalidité de 20% qui ne lui ouvre aucun droit ainsi qu'aucune compensation pour son employeur.

Ces divergences administratives sont une remise en cause flagrante du droit à la liberté de circulation des personnes handicapées au sein de l'Union européenne. La reconnaissance du handicap étant régie par des lois nationales, l'harmonisation semble difficile. En revanche, dans la région frontalière, une réponse à ces enjeux ne peut être trouvée que dans la collaboration active des instances des deux pays. C'est à ce titre qu'une table ronde a été organisée avec les différents acteurs allemands (Landratsamt Ortenaukreis, l'Agence fédérale pour l'emploi et le service de placement transfrontalier) et français (Maison des personnes handicapées du Bas Rhin, l'AGEFIPH et CAP Emploi<sup>17</sup>) le 24 janvier 2020. L'objectif de cette rencontre était de réunir toutes les parties prenantes du parcours transfrontalier développé dans le cadre du projet Participation 4.0 depuis ses débuts pour le faciliter. Cette rencontre a permis de réels échanges sur toutes les difficultés rencontrées jusqu'à présent dans les différents parcours des personnes qui ont été accompagnées.

<sup>17</sup> Voir partie 3 « Les acteurs » de ce rapport



## ② L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

	France	Allemagne
Que dit la loi ?	<p><b>Loi du 10 juillet 1987 &amp; loi du 11 février 2015</b></p> <p>Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer 6% de travailleurs handicapés.</p>	<p><b>§ 154 Abs. 1 SGB IX</b></p> <p>Les employeurs privés et publics qui ont au moins 20 salariés doivent employer au moins 5% de personnes lourdement handicapées.</p>
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emploi direct de travailleurs handicapés.</li> <li>• Application d'un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des TH.</li> <li>• Accueil de personnes handicapées pour un stage ou une mise en situation en milieu professionnel.</li> <li>• Emploi indirect (sous-traitance avec le milieu protégé ou adapté, TH indépendants).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emploi direct de personnes en situation de handicap à hauteur de 5% de l'effectif total.</li> <li>• Emploi indirect (Sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté, TH indépendants).</li> </ul>
Contrôle et mise en œuvre	<p><b>Déclaration annuelle de l'employeur auprès de l'URSSAF :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribution financière à l'AGEFIPH pour atteindre le taux d'emploi de 6%.</li> <li>• L'absence de déclaration équivaut au non-respect de l'obligation d'emploi :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Pénalité financière au trésor public.</li> <li>→ Somme = contribution classique + majoration de 25%.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Déclaration annuelle obligatoire de l'employeur avant le 31 mars de chaque année à l'agence pour l'emploi.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si l'obligation d'emploi n'est pas remplie, alors contribution financière au fonds collecteur Integrationsamt :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Forfait mensuel de 125 € en cas de taux d'emploi moyen annuel compris entre 3 et 5%</li> <li>→ Forfait mensuel de 220 € entre 2% et 3%</li> <li>→ Forfait mensuel de 320 € si inférieur à 2%</li> </ul> </li> </ul>

## EN FRANCE

### **a** Que dit la loi ?

En France, tout employeur embauchant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise aussi bien dans le secteur privé que public. Il s'agit de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (OETH).

Exception : les entreprises qui viennent d'atteindre le seuil de 20 salariés ou qui ont été créés dans l'année disposent de 3 ans pour se soumettre à cette obligation.

#### Textes de loi :

L'obligation d'emploi est définie par la loi du 10 juillet 1987, et réaffirmée par la loi du 11 février 2005.

**La loi du 10 juillet 1987** institue pour la première fois une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (6% de la masse salariale doit être représenté par des travailleurs handicapés) et instaure une contrepartie financière pour les entreprises ne remplissant pas leur quota d'emploi de travailleurs handicapés.

**La loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ou "loi handicap" réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, renforce les sanctions, crée des incitations et les étend aux employeurs publics.

**La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Les objectifs de cette réforme pour rendre les entreprises plus inclusives :

**1/** Responsabiliser les entreprises tout en garantissant leur accompagnement : le décompte de l'obligation d'emploi sera effectué au niveau de l'entreprise, lieu de décision des politiques de ressources humaines, et non plus au niveau de l'établissement. Ainsi, toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

**2/** Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées : les entreprises peuvent à ce jour conclure des accords agréés en faveur de l'emploi des personnes handicapées, mais ce dispositif connaît des limites. Afin de le redynamiser, la durée de ces accords sera désormais limitée à trois 3 ans renouvelable une fois, afin de constituer un réel outil d'amorçage à une politique RH favorable à l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

**3/** Développer une politique d'emploi inclusive : tous les types d'emploi seront pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes : stagiaires, périodes de mise en situation, etc.

**4/** Simplifier la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) : la simplification du dispositif d'obligation d'emploi, qui résulte de la suppression de certaines déductions et minorations et la suppression de la déclaration spécifique pour le calcul de l'obligation d'emploi, qui s'effectuera via la déclaration sociale nominative (DSN).

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6% de l'effectif de l'entreprise, mais les modalités de calcul changent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La désignation d'un référent handicap est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans les entreprises de plus de 250 salariés. Ces référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap.

#### A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

Tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les travailleurs handicapés (TH) qu'ils emploient, ce qui permettra de mieux identifier leurs besoins et d'y répondre plus efficacement. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de TH et devront verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

## Modification de la procédure de déclaration de l'obligation d'emploi :

La procédure relative à l'obligation d'emploi est désormais semblable à celle mise en œuvre pour toutes les contributions sociales. Ainsi, la déclaration se fait via la déclaration sociale nominative (DSN), ce qui contribue à alléger les tâches administratives des entreprises.

### À savoir

L'objectif de la réforme est de favoriser le déploiement dans toutes les entreprises d'une stratégie favorable à l'emploi des personnes handicapées. Le barème de contribution est aménagé, jusqu'au 31 décembre 2024, pour leur laisser le temps de la mettre en œuvre.<sup>18</sup>

## (b) Modalités de mise en œuvre

Plusieurs possibilités existent pour répondre à cette obligation :

- Toutes les formes d'emploi sont prises en compte (les CDD, les CDI, les contrats d'alternance, les parcours emploi compétences (PEC), les contrats d'intermittents, les contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs, les stages rémunérés ou non et les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Autres actions pouvant être valorisées dans le cadre de l'obligation d'emploi :

- Déclarer l'achat de produits ou de services auprès d'un Esat, d'une entreprise adaptée ou d'un travailleur indépendant handicapé (TIH).
- Déduire trois types de dépenses directes\*, dont la somme est plafonnée à 10% de la contribution brute :
  - la réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés;
  - la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires au handicap pour le maintien dans l'emploi ou pour la reconversion professionnelle de salariés handicapés;

- le coût d'actions de formation, de sensibilisation des salariés et de prestations d'accompagnement de travailleurs handicapés, type jobcoaching, assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (notamment entreprise adaptée ou Esat).

## (c) Contrôle et non-respect de l'obligation

La procédure relative à l'obligation d'emploi est depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 semblable à celle mise en œuvre pour toutes les contributions sociales. Ainsi, la déclaration se fait via la déclaration sociale nominative (DSN), ce qui facilite la gestion pour les entreprises.

Les employeurs qui ne répondent pas, ou partiellement à l'obligation d'emploi versent leur contribution à l'URSAAF ou à la MSA qui est ensuite reversée à l'AGEFIPH.

Cette contribution est calculée en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer au regard de son obligation d'emploi.

La contribution annuelle peut être majorée (augmentée) dans certains cas. Par exemple, si l'entreprise n'a employé aucun travailleur handicapé pendant plus de 3 ans ou réalisé aucune action positive en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, elle devra verser une contribution majorée correspondant au salaire minimum brut horaire x 1500 par personne manquante.

Les contributions financières versées par les entreprises privées soumises à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont gérées par l'AGEFIPH, chargée de les redistribuer en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

<sup>18</sup> Pour toute information complémentaire :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/en-2020-loeth-evolue-anticipons-ensemble>



## EN ALLEMAGNE

### Ⓐ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les employeurs disposant d'au moins 20 emplois ont l'obligation d'en pourvoir 5% au minimum avec des personnes lourdement handicapées. Il en résulte pour chaque entreprise un nombre précis de postes devant être obligatoirement occupés par une personne handicapée. Dans certains cas, où le placement de la personne s'avère particulièrement difficile, l'agence pour l'emploi peut considérer que celle-ci compte pour deux voire trois postes. Les employeurs du secteur privé et public sont concernés.

Le texte de loi de référence est le § 154 SGB IX „Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“.

### Ⓑ Modalités de mise en œuvre

Les employeurs sont considérés comme remplissant totalement leur obligation d'emploi s'ils atteignent le quota des 5% de travailleurs handicapés par embauche directe. Cependant, toute entreprise sous-traitant aux ateliers protégés ou ateliers pour aveugles peuvent voir le montant de la taxe compensatoire réduite jusqu'à 50% de son montant dans le calcul de l'obligation d'emploi.

### Ⓒ Le non-respect de l'obligation

Si le quota de 5% n'est pas respecté, l'entreprise doit s'acquitter d'une taxe compensatoire pour chaque emploi obligatoire non attribué à une personne en situation de handicap qui s'élève à :

- 125 euros en cas d'un taux d'emploi moyen annuel compris entre 3% et 5%,
- 220 euros en cas d'un taux d'emploi moyen annuel compris entre 2% et 3%,
- 320 euros en cas d'un taux d'emploi moyen annuel inférieur à 2%.

Toute entreprise doit déclarer avant le 31 mars de chaque année à l'aide d'un logiciel ELAN le nombre de travailleurs handicapés qu'elle a employé dans l'année écoulée. C'est l'agence pour l'emploi qui est en charge de contrôler et vérifier l'exactitude des informations. En cas de non-respect du quota à atteindre, l'entreprise doit régler la taxe compensatoire aux offices régionaux de l'intégration.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Source : <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i/index.html>

---

## Conclusion

**On peut donc observer une relative similarité des systèmes de compensation dans les deux pays. Il s'agit bien dans les deux cas d'une stratégie à l'échelle nationale :** Les entreprises ne remplissant pas leur obligation contribuent financièrement au système afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Ces fonds sont centralisés par un organisme collecteur afin de bénéficier aux personnes handicapées et aux entreprises qui les embauchent. On se situe donc dans une logique circulaire qui vise à réduire le chômage pour ce public dans le pays en lui-même. Cela signifie que chaque pays définit lui-même les personnes qu'il veut voir bénéficier de l'obligation d'emploi.

Afin d'avoir toutes les chances de trouver un emploi, la personne devrait pouvoir prendre part à ce système dans le pays où elle travaille ou souhaite travailler. D'où la nécessité d'une reconnaissance de son handicap dans le pays choisi.

Il en va de même pour les entreprises pour qu'elles ne soient pas lésées lors du calcul de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Or, dans une région frontalière telle que l'espace Strasbourg-Ortenau, le contexte économique et les bassins d'emploi doivent se concevoir dans une approche territoriale.

De ce fait, seule une étroite collaboration entre toutes les parties prenantes des deux côtés du Rhin à ce sujet permettra une réponse efficiente à ces enjeux.

## ③ LES ACTEURS

Le secteur de l'emploi, et plus particulièrement à destination des travailleurs handicapés, regroupe un large panel d'acteurs. En France comme en Allemagne, les structures de droit commun disposent en général d'un service spécifique pour ce public. De plus, pour l'accompagnement plus spécifique, il a été fait le choix d'une délégation de service public. En parallèle, les structures privées accompagnent les demandeurs d'emploi en situation d'handicap.

Acteurs français	Acteurs allemands
<b>URSAAF</b> <b>MSA</b> <b>AGEFIPH</b> : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	<b>KVJS</b> : Kommunalverband für Jugend und Soziales
<b>CAP Emploi</b>	<b>IFD</b> : Integrationsfachdienst
<b>MDPH</b> : Maison Départementale des Personnes Handicapées	<b>Versorgungsamt</b> (Landratsamt)
<b>Pôle Emploi</b>	<b>Agentur für Arbeit</b>
<b>CPAM</b> : Caisse Primaire d'Assurance Maladie	<b>Krankenkassen</b> (AOK, TK, etc...)
Acteurs franco-allemands	
Le SPT	
Infobest	

## Les acteurs français

### AGEFIPH - FIPHFF



### Contact

#### AGEFIPH Grand Est

Immeuble Joffre • Saint Thiebault 13-15 • Boulevard Joffre • 54063 NANCY

Plateforme nationale : Tél. 08 00 11 10 09 • Délégation Grand Est : Tél. 03 83 90 81 52

Pour contacter l'AGEFIPH en ligne, vous pouvez suivre ce lien : <https://dossiers.agefiph.fr/Services/Contact>

Lien vers la page web : <https://www.agefiph.fr>



### Missions et services

• Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'AGEFIPH, association régie par la loi de 1901 agréée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité, est investie d'une mission de service public visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé, à travers divers moyens d'actions. L'AGEFIPH est gouvernée par des représentants des entreprises, des salariés, des personnes handicapées et de l'État.

#### → L'association AGEFIPH<sup>20</sup> :

- Construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail (via la mise à disposition de service, d'aides et de prestations).
- Soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées (offre de conseil et d'accompagnement pour les entreprises, animation de réseaux de référents handicap, ressource handicap formation).
- Analyse, grâce à son observatoire emploi et handicap, la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises (contribution à la connaissance des besoins et des publics).
- Soutient la recherche et l'innovation pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion (appels à projets innovants).
- Sensibilise et contribue à lutter contre les préjugés et la discrimination dans l'emploi.

<sup>20</sup> Pour plus d'informations : <https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/lagefiph-notre-action-aujourd'hui-et-demain>



## Les acteurs français

### CAP Emploi

**CAP** Handicap,  
**EMPLOI** recrutement  
 & maintien



#### Contact

**CAP Emploi 67 - 68**

9 rue du Verdon • Batiment B • Deuxième étage • 67100 STRASBOURG

Tél. 03 89 41 88 12 • Courriel : [contact@capemploi68-67.com](mailto:contact@capemploi68-67.com)

Lien vers la page web : [www.capemploi68-67.com](http://www.capemploi68-67.com)



#### Compétences

- Organisme de placement spécialisé (OPS) exerçant une mission de service publique dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire.



#### Missions

- Proposer un accompagnement spécialisé et individualisé à toute personne reconnue handicapée dans ses démarches de recherche et d'évolution d'emploi.
- Aider et conseiller les employeurs publics et privés pour le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés.



#### Services concrets proposés

##### → Aux personnes handicapées

- L'accueil, l'information et le conseil en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
- L'accueil, l'information et le conseil des salariés/agents handicapés dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé.
- L'accueil, l'information et le conseil des salariés/agents handicapés dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.
- L'élaboration et la mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation.
- Le soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de lettres de motivation et à l'entretien d'embauche.
- La facilitation de la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail.

##### → Aux entreprises

- Informer sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services conseils mobilisables.
- Informer, conseiller et accompagner en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
- Informer, conseiller et accompagner des employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.
- Informer, conseiller, accompagner dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé, ou un projet d'évolution professionnelle.
- Identifier des postes accessibles et la définition d'un processus de recrutement adapté.
- Présenter des candidatures ciblées et accompagner lors de la présélection des candidats.
- Mettre en place des conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

## Les acteurs français

### **Conseil départemental / MDPH**



#### **Contact**

Maison Départementale des Personnes Handicapées • MDPH Bas-Rhin

6A rue du Verdon • 67100 STRASBOURG

Tél. 08 00 74 79 00 • **Courriel** : [accueil.mdph@bas-rhin.fr](mailto:accueil.mdph@bas-rhin.fr)

Lien vers la page web : <https://www.bas-rhin.fr/personnes-handicapees/>



#### **Compétences**

- Traitement des demandes d'aides des personnes en situation de handicap.
- Évaluation des besoins de compensation des personnes en situation de handicap.



#### **Missions**

- Accueillir, informer, conseiller et accompagner les Bas-Rhinois en situation de handicap dans leurs démarches et leur accès aux droits.



#### **Services**

Accueillir, informer, évaluer les besoins des personnes, proposer des orientations scolaires, médico-sociales ou professionnelles, attribuer des prestations.

### **CPAM**



#### **Contact**

CPAM du Bas-Rhin

16 rue de Lausanne • 67090 STRASBOURG Cedex

Tél. 3646

Lien vers les pages web : <https://www.ameli.fr> et <https://www.ameli.fr/bas-rhin/>



#### **Compétences**

- Gestion des droits des assurés du régime général ou local à l'assurance maladie.



#### **Missions**

- Gérer les droits des assurés à l'assurance maladie.
- Améliorer les politiques de prévention et de promotion de la santé.



#### **Services**

- Assurer le remboursement des frais médicaux, le paiement des indemnités journalières.
- Informer les assurés du régime général ou local.

## Les acteurs français

### Pôle Emploi



#### Contact

- Pôle Emploi Agence Strasbourg Danube • 31 avenue du Rhin • 67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Agence Strasbourg Point Matthis • 2 rue Gustave Adolphe Hirn • 67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Strasbourg Meinau • 10 rue du Maréchal Lefebvre • 67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Agence Strasbourg HautePierre • 9 rue Alfred de Vigny • 67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Strasbourg Seyboth • 8 rue Adolphe Seyboth • 67000 STRASBOURG

Lien vers la page web : <http://www.pole-emploi.fr>



#### Compétences

- Accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises.
- Indemnisation des ayant-droits pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'Etat.



#### Missions

- Accueillir, informer et accompagner les personnes dans leur recherche d'emploi ou de formation.
- Conseiller les entreprises dans leurs recrutements.
- Contrôler la recherche d'emploi en France.
- Indemniser les ayant-droits.
- Mettre en œuvre les politiques publiques.



#### Services

- Accompagner et conseiller les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi ou de formation.
- Conseiller les entreprises dans leurs recrutements et les mettre en relation avec les demandeurs d'emploi.

## Les acteurs allemands

### **Bundesagentur für Arbeit** **Service Rehabilitation**



#### Contact

Bundesagentur für Arbeit Offenburg • Weingartenstrasse 3 • D-77654 OFFENBURG  
Courriel : [offenburg.161-reha@arbeitsagentur.de](mailto:offenburg.161-reha@arbeitsagentur.de)

Lien vers la page web : <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/offenburg/startseite>



#### Missions et services

Le rôle de l'agence fédérale pour l'emploi est essentiel dans toutes les étapes de la vie professionnelle. Sa première mission est bien sûr de proposer un emploi et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche. C'est elle qui finance comme en France les prestations chômage notamment. Mais elle a aussi d'autres missions telles que proposer une orientation professionnelle à un large public. Elle est aussi un interlocuteur privilégié pour les employeurs. C'est aussi auprès des agences que l'on fait les demandes de prestations familiales. Elle a aussi un service dédié aux publics avec handicap. C'est auprès des agences pour l'emploi locales qu'on peut y faire une demande de « Gleichstellung », c'est-à-dire une demande d'égalité de traitement avec les personnes ayant un handicap lourd (Voir chapitre I - 2). Elle accorde également des financements pour l'embauche de personnes handicapées afin d'assurer un emploi le plus durable possible. Elle subventionne aussi les contrats à durée déterminée.

## Les acteurs allemands

### Les offices régionaux de l'intégration rattachés au KVJS



#### Contact

Lien vers les pages web : <https://www.integrationsaemter.de> et <https://www.ifd-bw.de>



#### Missions et services

Les offices régionaux d'intégration ont un rôle primordial dans l'intégration professionnelle des personnes reconnues lourdement handicapées. Ils travaillent aussi bien pour les personnes handicapées que pour les employeurs. En vertu de la loi sur les personnes lourdement handicapées (*partie 3 SGB IX*), leurs tâches sont les suivantes :

- Les prestations aux personnes lourdement handicapées et à leurs employeurs (ce que l'on appelle "l'aide d'accompagnement dans la vie professionnelle").
- Protection spéciale contre le licenciement pour les personnes lourdement handicapées.
- Cours et sensibilisation (Relations publiques).
- Formation et utilisation des contributions payées par les employeurs ne remplissant pas leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés au sein de leur entreprise.

Ils accordent les prestations financières pour l'aménagement de places de formation et d'emplois adaptés aux besoins des personnes handicapées mais aussi pour compenser les charges des entreprises employant des personnes lourdement handicapées.

Ces offices d'intégration sont rattachés au KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales Bade-Wurtemberg), qui est un centre de compétences et de services pour les 44 communes et arrondissements du Bade-Wurtemberg et donc pour environ 11 millions d'habitants. Il les assiste dans le développement des systèmes d'aide aux citoyens et contribue à créer des espaces de vie pour les personnes handicapées, les personnes âgées, les familles, les enfants et les jeunes. Il gère un budget annuel de plus de 280 millions d'euros.

Ils se financent principalement par la perception des contributions des entreprises ne remplissant pas leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

## Les acteurs allemands

### Les services techniques d'intégration "Integrationsfachdienst" (IFD)



#### Contact

IFD Offenburg • Hauptstraße 64 • 77652 D-OFFENBURG

Lien vers les pages web : <https://www.integrationsaemter.de> et <https://www.ifd-bw.de>



#### Missions et services

En plus de son rôle dans les aides financières, les offices régionaux d'intégration mettent à disposition les services techniques d'intégration, Integrationsfachdienste (IFD), qui sont des services consultatifs neutres pour la participation à la vie active des personnes handicapées, c'est à dire dans le cadre de la prise, de l'exercice et de la préservation d'un emploi aussi durable que possible. Ils sont présents sur l'ensemble du territoire fédéral. Le Land du Bade Württemberg est couvert sur tout son territoire par 22 services.

L'IFD est un service impartial de conseils sur le thème de la participation à la vie professionnelle. Il conseille et soutient les personnes lourdement handicapées et leurs employeurs.

#### Concrètement, leurs fonctions sont les suivantes :

- Accompagnement des personnes lourdement handicapées qui souhaitent, après une préparation ciblée dans un atelier protégé, intégrer le marché du travail ordinaire.
- Assurer un suivi après l'embauche en apportant un soutien psychosocial ou des conseils en cas de crise.
- Accompagner la formation en entreprise des jeunes lourdement handicapés, en particulier des jeunes handicapés mentaux et des jeunes en difficulté d'apprentissage.
- Soutenir l'Agence fédérale pour l'emploi, à sa demande, dans l'orientation professionnelle et l'orientation de carrière dans les écoles.
- Accompagnement des jeunes lourdement handicapés arrivant à la fin de leur parcours scolaire et qui souhaitent intégrer le marché de l'emploi ordinaire.
- Sauvegarde durable des emplois pour les personnes lourdement handicapées.
- Conseil aux employeurs de personnes lourdement handicapées.

Ils travaillent étroitement avec les offices régionaux de l'intégration, les organismes de placement dans l'emploi, les financeurs de réadaptation, les communes et les collectivités territoriales. Ainsi, ils ont une vue d'ensemble de toutes les possibilités existantes pour les personnes lourdement handicapées et leurs employeurs.

## Les acteurs allemands

### Landratsamt Ortenaukreis



#### Contact

Ortenaukreis • Badstraße 20 • 77652 D-OFFENBURG

Lien vers la page web : <https://www.ortenaukreis.de>



#### Missions et services

En Allemagne, l'état étant fédéral, chaque Land (région) gère à son niveau toutes les questions administratives. Le Landratsamt Ortenaukreis est le plus grand arrondissement du Land Bade-Württemberg et regroupe 51 villes et communes. C'est l'interlocuteur privilégié pour les thèmes suivants :

- Logement et construction.
- Environnement, climat, énergies et déchets.
- Circulation.
- Santé, protection des consommateurs et animaux.
- Évènements et tourisme.
- Affaires sociales, de la famille et travail.
- Formation.
- Économie et nature.
- Sécurité et ordre.
- Administration.

C'est au Landratsamt qu'on effectue toutes les démarches administratives. Comme par exemple pour une demande de permis de construire ou encore l'immatriculation d'un véhicule.

Dans notre cas, nous nous concentrerons sur le service Dezernat 3, responsable des questions d'éducation, des affaires sociales, de la jeunesse et la promotion pour l'emploi. Le service auquel on peut adresser une demande de carte d'invalidité est le Versorgungsamt, rattaché au Landratsamt. On y trouve aussi un autre service responsable du traitement de toutes les demandes d'aide d'intégration (Eingliederungshilfe).

## Les acteurs franco-allemands

# SPT - Service de Placement Transfrontalier



## Contact

SPT Strasbourg - Ortenau • Bahnhofplatz 1 • accès vers quai 1 • D-77694 KEHL - Allemagne  
Tél. Allemagne : +49 761 20 26 91 11 • Tél. France : +33 367 68 01 00

Lien vers la page web : <http://www.s-p-t.eu>



## Compétences

- Offre conjointe de Pôle Emploi et de l'Agentur für Arbeit à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises installés dans la Région transfrontalière Strasbourg - Ortenau.



## Missions

- Préparer, conseiller et accompagner les demandeurs d'emploi à la recherche d'emploi en Allemagne.
- Enregistrement des offres d'emploi des employeurs français et allemands, conseils et recherche de candidats.



## Services

- Accompagner les demandeurs d'emplois.
- Conseiller les entreprises.

## Les acteurs franco-allemands

### INFOBEST



#### Contact

INFOBEST Kehl/Strasbourg - Rehfusplatz 11 - D-77694 KEHL AM RHEIN - Allemagne

Tél. Allemagne : +49 785 19 47 90 • Tél. France : +33 388 76 68 98

Lien vers la page web : <https://www.infobest.eu/fr>



#### Compétences

- Répondre à toutes les questions transfrontalières sur l'Allemagne, la France et la Suisse.



#### Missions

- Rendre possible et encourager le vivre-ensemble dans l'espace franco-germano-suisse du Rhin Supérieur.



#### Services

- Conseiller et informer les citoyens sur les questions transfrontalières entre la France, l'Allemagne et la Suisse.
- Orienter les usagers vers les administrations et les services compétences.

# ④ DISPOSITIFS DE FINANCEMENTS ET D'AIDES LIÉS AU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

	France	Allemagne
A destination des travailleurs handicapés	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aides et dispositifs en lien direct avec la RQTH</li> <li>■ Carte mobilité inclusion (CMI)</li> <li>■ Allocation aux adultes handicapés (AAH)</li> <li>■ Pension d'invalidité</li> <li>■ Aide technique en compensation du handicap</li> <li>■ Aide humaine en compensation du handicap</li> <li>■ Aide aux déplacements en compensation du handicap</li> <li>■ Aide prothèses auditives</li> <li>■ Aide à la création d'activité</li> <li>■ Aide à la formation dans le cadre d'un parcours vers l'emploi</li> <li>■ Appui et conseils</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Financement d'aides techniques au travail</li> <li>■ Financement pour des outils d'aide</li> <li>■ Financement d'un véhicule</li> <li>■ Financement de l'aménagement supplémentaire du véhicule</li> <li>■ Financement pour le permis de conduire</li> <li>■ Aides au logement</li> <li>■ Aides à la création ou au maintien d'une entreprise indépendante</li> <li>■ Aides dans des situations de vie particulières</li> <li>■ Budget pour la vie professionnelle</li> <li>■ Aide humaine au poste</li> <li>■ Le revenu minimum de base (Grundsicherung)</li> <li>■ Mesures pour le maintien et le développement de connaissances et compétences professionnelles</li> <li>■ La pension d'invalidité : EU-Rente</li> </ul>
A destination des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aides à l'embauche</li> <li>■ Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle</li> <li>■ Aide à l'adaptation des situations de travail</li> <li>■ Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi</li> <li>■ Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)</li> <li>■ Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi</li> <li>■ Appui et conseils</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Financement pour la formation et l'apprentissage</li> <li>■ Aide à l'intégration post-formation / post-apprentissage</li> <li>■ Financement des frais d'inscription à une formation pour des jeunes en situation d'handicap lourd</li> <li>■ Prime et subvention des coûts pour la formation professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes en situation d'handicap</li> <li>■ Financement de tous les frais pour un CDD d'essai</li> <li>■ Aide financière à la création de postes</li> <li>■ Prime à l'inclusion (Eingliederungszuschuss)</li> <li>■ Financement d'aides techniques</li> <li>■ Financement de l'aménagement du poste de travail</li> <li>■ Prestations pour des coûts spécifiques</li> <li>■ Prime pour la mise en place d'un management inclusif</li> </ul>



## EN FRANCE

### **(a)** A destination des travailleurs handicapés

#### **➔** Aides et dispositifs en lien direct avec la RQTH<sup>21</sup>

##### **Objet :**

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'aides spécifiques et de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, telles que :

- des dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle, comme des stages de réadaptation ou des contrats d'apprentissage,
- un emploi dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un centre,
- des aménagements d'horaires et du poste de travail,
- des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- l'accompagnement dans la recherche d'emploi par le réseau CAP Emploi,
- des aides mises en place par l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

##### **Conditions d'attribution :**

Ces aides et dispositifs sont attribués à toute personne ayant la RQTH.

##### **Démarche :**

Toute demande relative à ces aides et dispositifs peut passer dans un premier temps par la MDPH.

##### **Durée d'attribution :**

Le travailleur handicapé peut solliciter ces aides et dispositifs tant qu'il est en possession d'une RQTH.

#### **➔** Carte mobilité inclusion (CMI)

##### **Objet :**

La Carte mobilité inclusion permet de bénéficier de certains droits, notamment dans les transports.

##### **Elle donne accès :**

- à une priorité d'accès aux places dans les transports en commun, dans les salles d'attente, dans les établissements et manifestations accueillant du public,
- à des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en dehors de toute procédure de RQTH,
- à des avantages fiscaux pour la personne bénéficiaire ainsi que pour ses proches,
- à des avantages commerciaux accordés sous certaines conditions (par exemple, à la RATP ou à la SNCF).

##### **Conditions d'attribution :**

##### **Elle est attribuée à toute personne :**

- ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80%,
- invalide de 3<sup>e</sup> catégorie,
- classée en groupe 1 ou 2 de la grille Aggir (bénéficiaires ou demandeurs de l'allocation personnalisée d'autonomie - Apa).

##### **Démarche :**

La demande de CMI est à adresser à la MDPH, qui rend sa décision.

##### **Durée d'attribution :**

La CMI est attribuée pour une durée de 1 à 20 ans, selon la situation. Elle peut être attribuée sans limitation de durée si la personne présente un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% et si ses "limitations d'activités ou restriction de participation sociale ne sont pas susceptibles d'évoluer favorablement à long terme". Chaque cas est évalué individuellement.

<sup>21</sup> Voir page 8 pour plus de détails concernant la RQTH

## ➔ Allocation aux adultes handicapés (AAH)

### Objet :

L'Allocation aux adultes handicapés permet aux personnes en situation de handicap d'avoir **un minimum de ressources**.

### Conditions d'attribution :

Elle est attribuée sur critères :

- d'incapacité : la personne doit être atteinte d'un taux d'incapacité de 80% minimum reconnu par la CDAPH ; ou de 50 à 79% si elle connaît une restriction substantielle et durable de son accès à l'emploi, reconnue par la CDAPH,
- d'âge : la personne doit avoir au moins 20 ans ; ou 16 ans si elle n'est plus considérée à la charge de ses parents,
- de résidence : la personne doit résider en France,
- de ressources : les ressources de la personne ajoutées à celles de la personne avec qui elle réside en couple ne doivent pas dépasser certains plafonds.<sup>22</sup>

### Démarche :

la demande est à adresser à la MDPH. La CDAPH se réunit pour se prononcer.

### Durée d'attribution :

L'AAH peut être attribuée pour une durée spécifique ou à vie, selon le taux d'incapacité.<sup>22</sup>

## ➔ Pension d'invalidité

### Objet :

La pension d'invalidité vise à compenser la perte de salaire des personnes dont la capacité de travail et de gain est réduite d'au moins  $\frac{2}{3}$  à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle.

### Conditions d'attribution :

Pour bénéficier de la pension d'invalidité, la personne doit être reconnue comme invalide, c'est-à-dire que sa capacité de travail et de gain doit être réduite d'au moins  $\frac{2}{3}$  à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle.

### La personne doit remplir des conditions d'affiliation à la sécurité sociale :

- être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois à partir du premier jour du mois de l'arrêt de travail lié à son invalidité et,
- avoir cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le Smic horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail,
- avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.<sup>23</sup>

### Démarche :

La demande de pension d'invalidité peut être faite directement par la CPAM. La personne peut aussi solliciter la CPAM.

### Durée d'attribution :

La pension d'invalidité cesse lorsque la personne atteint l'âge légal de départ à la retraite.<sup>23</sup>

## ➔ Aide technique en compensation du handicap

### Objet :

Compenser le handicap grâce à des moyens techniques afin de favoriser l'autonomie de la personne handicapée dans son parcours professionnel.

### Conditions d'attribution :

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi.

### Démarche :

La demande d'aide est faite par la personne handicapée. Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressée à la Délégation Régionale dont dépend le bénéficiaire.<sup>24</sup>

### Montant :

Le montant maximum de l'aide est de 5 000 €.

<sup>22</sup> Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>

<sup>23</sup> Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>

<sup>24</sup> Pour plus d'informations : <https://www.agefiph.fr/comment-demander-une-aide-de-lagefiph>

## ➔ Aide humaine en compensation du handicap

### Objet :

Compenser le handicap grâce à des moyens humains afin de favoriser l'autonomie de la personne handicapée dans son parcours professionnel.

### Conditions d'attribution :

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi (Demandeur d'emploi ou salarié).

### Démarche :

Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressée à la Délégation Régionale dont dépend le bénéficiaire.

### Montant :

Le montant maximum de l'aide est de 4 000 €.

---

## ➔ Aide aux déplacements en compensation du handicap

### Objet :

Favoriser l'accès, le maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer (financement de transport ou aménagement de véhicule).

### Conditions d'attribution :

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi.

### Démarche :

Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressée à la Délégation Régionale dont dépend le bénéficiaire.

### Montant :

Le montant maximum de l'aide est de 5 000 €.

---

## ➔ Aide prothèses auditives

### Objet :

Compenser le handicap des personnes déficientes auditives utilisant un appareillage auditif.

### Conditions d'attribution :

Toute personne handicapée engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi. Précision : L'intervention de l'AGEFIPH vient en complément des interventions légales ou réglementaires auxquelles peut prétendre la personne handicapée.

### Démarche :

Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressée à la Délégation Régionale dont dépend le bénéficiaire.

### Montant :

Plafond de 700 € pour une prothèse, 1 400 € pour deux prothèses.

---

## ➔ Aide à la création d'activité

### Objet :

Permettre à une personne handicapée de créer son emploi principal et pérenne (créer ou reprendre une activité). L'aide est accordée afin de participer au financement du démarrage de l'activité.

### Conditions d'attribution :

Toute personne handicapée.

### Démarche :

Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressée à la Délégation régionale AGEFIPH dont dépend la personne.

### Montant :

Le montant maximum de l'aide est de 5 000 € sous réserve d'un apport en fonds propre de 1 500 €.

---

## ➔ Aide à la formation dans le cadre d'un parcours vers l'emploi

### Objet :

Permettre à une personne handicapée d'acquérir par la formation les compétences nécessaires pour un accès durable à l'emploi. Il peut s'agir de mobilisation ou de remise à niveau, formations pré qualifiantes ou qualifiantes, certifiantes ou diplômantes.

### Conditions d'attribution :

Tout demandeur d'emploi handicapé :

- Inscrit ou non à Pôle Emploi lorsque la durée de la formation est supérieure à 40 heures.
- Inscrit à Pôle emploi lorsque la durée de la formation est inférieure à 40 heures.
- L'accès aux formations individuelles rémunérées par l'AGEFIPH est privilégié pour les demandeurs d'emploi handicapés non indemnisés.

### Démarche :

L'aide est prescrite par le conseiller Pôle emploi, CAP Emploi ou Mission locale. Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressée à la Délégation régionale AGEFIPH dont dépend le destinataire de l'aide.

### Montant :

Le montant de l'aide est fonction des cofinancements prévus ou obtenus au titre des dispositifs mobilisables dans le droit commun. L'aide peut couvrir l'intégralité du coût pédagogique de la formation si aucun financement ne peut être mobilisé au titre des dispositifs de droit commun.

## ➔ Appui et conseils

Au-delà des aides financières, les travailleurs en situation de handicap peuvent demander des conseils et un accompagnement à des structures spécialisées, telles que CAP Emploi, la MDPH, l'AGEFIPH ou à des associations spécialisées. Certaines structures sont recensées dans la partie 3 de ce rapport.

## ⓑ A destination des entreprises accueillant des travailleurs handicapés

Les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier d'aides financières et d'accompagnements en cas de recrutement d'un salarié travailleur handicapé, ou en voie de l'être :

### ➔ Aides à l'embauche

Les entreprises peuvent avoir recours aux contrats aidés pour embaucher des travailleurs handicapés, qui bénéficient d'un accès privilégié :

- au contrat unique d'insertion (CUI),
- à la garantie jeunes.

Des dispositions spécifiques et complémentaires sont également prévues pour faciliter le recours aux contrats en alternance ou aux contrat de professionnalisation.

- Pendant la période Covid : Aide à la Mobilisation des Employeurs pour l'embauche des Travailleurs handicapés (mise en place par l'Etat) cf 21

### ➔ Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle

#### Objet :

Accompagner l'entreprise lors de l'embauche et de l'insertion professionnelle d'un travailleur handicapé.

#### Conditions d'attribution :

Recruter un travailleur handicapé en CDI ou CDD de 6 mois ou plus.

#### Démarche :

L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle est sollicitée par l'entreprise auprès d'un conseiller Pôle emploi, CAP Emploi ou l'AGEFIPH qui valide la demande.

#### Durée d'attribution :

L'aide est ponctuelle. Elle peut être renouvelée dans une même entreprise en cas d'évolution professionnelle.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15204>

## ➔ Aide à l'adaptation des situations de travail

### Objet :

Financer les dépenses liées à l'adaptation et à l'aménagement du poste de travail.

### Conditions d'attribution :

Employer un salarié dont le médecin atteste que le handicap ou son aggravation entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

### Démarche :

La demande doit être effectuée auprès de l'AGEFIPH.

### Durée d'attribution :

L'aide est ponctuelle. Elle peut être renouvelée sous certaines conditions.<sup>26</sup>

## ➔ Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi

### Objet :

Financer les frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi d'une personne dont le handicap risque d'entraîner une inaptitude au poste occupé, selon avis médical.

### Conditions d'attribution :

Employer une personne dont le médecin atteste que le handicap entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

### Démarche :

L'aide est prescrite par CAP Emploi.

### Durée d'attribution :

L'aide est ponctuelle. Elle n'est pas renouvelable.<sup>27</sup>

## ➔ Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

### Objet :

L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés vise à compenser les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle (à travers une évaluation des coûts pérennes supportés par l'entreprises du fait du handicap).

### Conditions d'attribution :

Dans le cas d'une activité salariée, l'employeur doit faire une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap. Il est tenu d'en informer son salarié.

### Démarche :

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est à faire auprès de l'AGEFIPH.

### Durée d'attribution :

L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés est attribuée pour une durée renouvelable de 3 ans.

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

### Objet :

Cette aide permet le maintien dans l'emploi par la formation.

### Conditions d'attribution :

Employer un travailleur handicapé dont le handicap vient de survenir ou s'est aggravé

### Démarche :

L'aide est prescrite par un conseiller CAP Emploi, sur attestation du médecin du travail. La demande est à faire auprès de l'AGEFIPH.

### Durée d'attribution :

L'aide est ponctuelle.

## ➔ Appui et conseils

Au-delà des aides financières, les entreprises peuvent demander des conseils et un accompagnement à des structures spécialisées, notamment :

- CAP Emploi au sujet du recrutement des travailleurs handicapés.
- L'AGEFIPH / SAMETH pour des conseils relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.
- D'autres prestataires spécialisés pour prendre en compte un handicap spécifique ou étudier les conditions d'adaptation du poste et de l'environnement de travail.<sup>28</sup>

<sup>26-27</sup> Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15204>

<sup>28</sup> Pour plus d'informations : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/aides-emploi-travailleurs-handicapes>

## EN ALLEMAGNE

L'Allemagne étant un état fédéral, les modes de fonctionnement divergent d'un Land à l'autre, et quelques fois d'une collectivité à l'autre. Le pouvoir législatif est certes en priorité dans les mains de l'Etat central mais la bonne application des lois est faite par les Länder et les collectivités, d'où ces divergences.

Le champ d'action du projet Participation 4.0 étant la région du Rhin Supérieur, cette partie se concentrera sur les spécificités des règles en vigueur dans le Bade-Württemberg et plus précisément dans le district de l'Ortenau.

Contrairement à la France qui a désigné un organisme pour s'occuper de l'intégralité des aides en lien avec l'handicap d'une personne, en Allemagne différents financeurs peuvent entrer en ligne de compte.

Les financeurs de réadaptation<sup>29</sup> qui financent des aides à l'intégration professionnelle pour les personnes handicapées sont les suivants :

- Les caisses d'assurance maladies légalés.
- L'agence fédérale pour l'emploi.
- La caisse allemande d'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Les caisses de retraite.
- La caisse d'assurance des blessés de guerre.
- Les prestataires de l'aide à la jeunesse.
- Le service pour les prestations d'aide à l'intégration (Eingliederungshilfe) du Bureau de l'indemnisation et de l'aide sociales du Landratsamt (Amt für Versorgung und Soziales).

Il est difficile de déterminer de façon générale qui prend en charge les aides à l'intégration, notamment celles professionnelles régies par le livre IX du code social allemand (SGB IX). Cela dépend beaucoup de la situation personnelle de chaque personne.

### Exemple :

Pour une personne qui a cotisé 15 ans à l'assurance retraite ou qui touche une pension, les aides à l'intégration professionnelle seront financées par la caisse de retraite. Mais seulement si un statut de « réhabilitation » existe, c'est-à-dire qu'une demande a été faite au préalable. Dans le cas des personnes qui reçoivent une pension d'invalidité complète et illimitée, l'assurance retraite ne finance généralement pas de subventions pour l'insertion professionnelle parce qu'elles sont considérées comme incapables de travailler.

Par contre, l'Agence fédérale pour l'emploi ou les agences locales pour l'emploi sont responsables des demandeurs d'emploi et de formation (par exemple certains diplômés d'écoles spécialisées), indépendamment des demandes d'allocations de chômage, si les 15 années d'assurance susmentionnées ne sont pas encore atteintes ou dans le cas où d'autres financeurs de réadaptation tels que la caisse de prévoyance des accidents du travail n'est pas responsable.

L'Agence pour l'emploi conseille également les bénéficiaires de l'allocation de chômage de type II en tant que financeur de réadaptation.

Il n'existe pas de règle sans exception. Dans la pratique, la personne dont la mise en emploi nécessite un financement particulier doit en faire la demande auprès d'un des financeurs de réadaptation. Celui-ci doit définir, sous deux semaines, si la demande entre dans son champs de compétence. Dans le cas inverse, il a obligation légale de transférer le dossier au financeur qu'il considère compétent.

De fait, la personne est assurée de voir son dossier traité par le financeur compétent.

### Précision :

Cette liste d'exemples n'est pas exhaustive et cela ne peut pas remplacer les conseils individuels fournis par les organismes compétents. Il existe un droit légal à ce conseil conformément au Code social allemand.

<sup>29</sup> En Allemagne, on appelle "Rehenträger" l'ensemble des financeurs de prestations de réadaptation à destination des personnes handicapées

## **ⓐ Des dispositifs d'aide pour les personnes reconnues travailleurs handicapés**

### **➔ Financement d'aides techniques au travail**

#### **Objet :**

Subvention pour des aides techniques dans le cadre d'un emploi ou une formation.

#### **Conditions :**

Si les aides techniques ne deviennent pas la propriété de l'employeur.

#### **Montant :**

Montant total des investissements.

#### **Utilisation des financements :**

- Première acquisition ou remplacement d'équipements pour l'adaptation du poste de travail.
- Entretien et révision des équipements.
- Formation à l'utilisation des équipements financés.

#### **Organismes prestataires possibles :**

Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.

---

### **➔ Financement pour des outils d'aide**

#### **Objet :**

Subvention des coûts pour des outils d'aide.

#### **Conditions :**

- S'il n'y a pas d'obligation de prise en charge par l'employeur.
- Il ne doit pas s'agir de prestations médicales.

#### **Utilisation des financements :**

- Pour l'occupation du poste.
- Pour la participation à des mesures d'inclusion.
- Pour la sécurisation des trajets professionnels et du poste de travail.

#### **Organismes prestataires possibles :**

Tous en fonction de la situation de la personne.

---

### **➔ Financement d'un véhicule**

#### **Objet :**

Subvention pour l'acquisition d'un véhicule.

#### **Conditions :**

- Si en raison du handicap, le véhicule est nécessaire pour atteindre le lieu de travail ou d'apprentissage.
- Si le véhicule est adapté par sa taille et son équipement aux personnes handicapées.
- Si le coût de l'adaptation du véhicule n'est pas disproportionné.
- Un véhicule d'occasion peut être imposé si le prix n'est pas inférieur à 50% de la valeur d'origine.

#### **Montant :**

- Dépend des revenus.
- Jusqu'à la totalité du prix d'achat, mais plafonné à 9 500 € (ou plus si le handicap nécessite un véhicule plus grand).

#### **Durée d'attribution :**

En règle générale, pas de renouvellement avant au moins 5 ans.

#### **Organismes prestataires possibles :**

Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.

---

### **➔ Financement de l'aménagement supplémentaire du véhicule**

#### **Objet :**

Subvention pour l'aménagement supplémentaire du véhicule.

#### **Conditions :**

Idem que précédemment.

#### **Montant :**

Il peut aller jusqu'au montant total de l'investissement, y compris installation et réparations.

#### **Organismes prestataires possibles :**

Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.

---

## ➔ Financement pour le permis de conduire

### Objet :

Subvention des coûts liés au permis de conduire.

### Montant :

- Dépend des revenus.
- Jusqu'au montant total des coûts liés au handicap, aux examens, aux évaluations et l'inscription des nouvelles modalités dans le permis de conduire actuel.

### Condition :

Le permis de conduire doit être nécessaire en raison du handicap pour se rendre sur le lieu de travail ou de formation (remarque : des liaisons de transport défavorables ne le justifient pas à elles seules).

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.  
 N.B. : Dans certains cas, des coûts supplémentaires peuvent être pris en charge (par exemple : Coûts d'un transport adapté).

---

## ➔ Aides au logement

### Objet :

Subvention de loyers ou d'intérêts d'emprunt.

Conditions : Si les conditions de la loi pour l'aide au logement en vertu de la deuxième loi sur la promotion du logement (WoFG) sont remplies.

### Utilisation des financements :

- Pour trouver un logement adapté et accessible.
- Adaptation du logement et de son équipement aux besoins de la personne handicapée.
- Déménagement dans un logement accessible ou à proximité du lieu de travail.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.

---

## ➔ Aides à la création ou au maintien d'une entreprise indépendante

### Objet :

Financement sous forme d'une subvention.

### Conditions :

- Si la personne dispose des connaissances et des compétences requises pour effectuer une activité indépendante.
- Si un organisme indépendant certifie la création de l'entreprise, ainsi que sa viabilité.
- Si la personne peut vivre de son activité.
- Si l'activité est utile au regard de la situation et du développement du marché du travail.
- Si l'activité remplace le chômage et la dépendance aux prestations sociales.

### Utilisation des financements :

- Création de l'entreprise.
- Subvention pour le lancement.
- Coaching.
- Subvention libre.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau d'intégration, agence pour l'emploi, caisse d'assurance retraite, caisse de prévoyance des accidents du travail.

---

## ➔ Aides dans des situations de vie particulières

### Objet :

Financement sous forme d'un crédit ou d'une subvention.

### Conditions :

Si l'accompagnement de la personne requiert des financements supplémentaires que ceux prévu par le code §§19 à 24 SchwbAV.

### Montant :

Il est défini individuellement.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration.

---

## ➔ Budget pour la vie professionnelle

### Objet :

Financement du salaire et de l'accompagnement de la personne au poste de travail.

### Conditions :

- La personne handicapée reçoit des prestations régies par les textes du §58 du livre social IX.
- Si la personne a droit à certaines prestations sociales.
- Si la personne occupe un emploi en milieu ordinaire avec une rémunération basée sur une convention collective ou par rapport aux salaires pratiqués dans la région.

### Montant :

- Jusqu'à 75% du salaire habituel.
- Et jusqu'à 40% du salaire de référence (Retraite).

### Durée d'attribution :

Définît individuellement.

### Points d'attention :

- Il s'agit d'une prestation d'inclusion (Eingliederungshilfe) que peut également cofinancer le bureau pour l'intégration.
- La subvention est directement versée à l'employeur de manière régulière.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration, financeurs du SGB IX, financeurs des aides à l'inclusion définies dans le livre social XII (SGB XII).

---

## ➔ Aide humaine au poste

### Objet :

Financement sous forme de remboursement de coûts.

### Conditions :

- Si la personne nécessite une aide humaine au poste de travail régulière, à des moments précis et pour des tâches définies.
- Si l'employé en situation d'handicap emploie lui-même la personne, et gère en l'organisation et la formation de la personne en coordination avec l'employeur.
- Si l'employeur donne son accord par écrit.
- Si toutes les autres prestations prévues dans ces cas de figure ont déjà été utilisées.

### Montant :

Elle est fixée par rapport à la durée nécessaire de l'assistance.

### Durée d'attribution :

Elle est définie individuellement.

### Points d'attention :

La personne handicapée doit être en capacité de réaliser elle-même son cœur de métier. L'aide humaine au travail ne doit être qu'une aide complémentaire.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration, financeurs du SGB IX.

---

## 🕒 Le revenu minimum de base (Grundsicherung)

### Objet :

**Cette aide sociale est un revenu minimum de base pour la personne. Elle se décline par rapport à deux catégories de personnes :**

- D'une part, elle est destinée à l'attention des demandeurs d'emploi de longue durée (de plus d'un an), régi par le SGB II.
- D'autre part, elle est destinée aux personnes handicapées ainsi qu'aux retraités en tant que minimum vieillesse. Dans ce deuxième cas, le revenu minimum est réglementé par le SGB XII.

Les règles d'attribution sont quelque peu différentes entre les deux catégories.

A noter que l'attribution du revenu minimum doit répondre à des conditions de revenu et de patrimoine. Les revenus viennent en déduction de l'aide. Le montant du patrimoine au-dessus d'un certain plafond doit revenir à l'état (à l'exception de la résidence principale).

### Le revenu minimum se construit de façon modulaire :

Un forfait de base en fonction du nombre de personnes du foyer et se rajoutent ensuite :

- Frais de logement et de chauffage.
- Prestation pour des frais supplémentaires (par exemple : en raison du handicap ou de la situation familiale).
- Frais d'assurance maladie et vieillesse.
- Prestation financière ponctuelle (Équipement de base du logement, habillement et équipement pour l'arrivée d'un enfants, voyages scolaires).
- Prestation pour les frais de scolarité et d'éducation (Sorties scolaires, fournitures, transport, soutien scolaire, cantine).
- Prêt pour des besoins inéluctables (par exemple : le remplacement d'un appareil électroménager).

### Conditions d'attribution :

- Pour les demandeurs d'emploi (SGB II)
  - **Situation** : Être en fin de droits de chômage (Arbeitslosengeld I), en général au bout de 12 mois.
  - **Revenu** : Si la personne gagne entre 100 € et 1 000 €, 80% de ses revenus sont déduits du revenu minimum calculé précédemment.
  - **Patrimoine** : Le plafond se définit en fonction de l'âge (150 € par année). A noter que pour certains bénéficiaires plus âgés, les montants peuvent être plus élevés.
- Pour les personnes handicapées ou les retraités (SGB XII)
  - Être âgé de plus de 18 ans et ne pas pouvoir travailler plus de 3h/jour ou avoir atteint l'âge légal de départ en retraite (65 ans actuellement).
  - Revenu : Tout autre revenu est directement déduit, par ex. un revenu salarié ou une donation.
  - Le montant du patrimoine ne doit pas dépasser plus de 5 000 € par personne.
  - Les revenus et le patrimoine du conjoint sont pris en compte. Les parents d'enfants handicapés, ayant un revenu annuel supérieur à 100.000 €, doivent contribuer d'un forfait mensuel (en général entre 20 € et 30 €).

### Démarche :

- Pour les demandeurs d'emploi (SGB II)
  - La demande se fait auprès du Jobcenter sur internet.
- Pour les personnes handicapées ou les retraités (SGB XII)
  - La demande se fait auprès du Landratsamt, à l'aide d'un formulaire mais peut aussi se faire sur papier libre ou oralement.

### Durée d'attribution :

La demande doit être renouvelée annuellement.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Grundsicherung\\_im\\_Alter\\_und\\_bei\\_Erwerbsminderung#Personenkreis](https://de.wikipedia.org/wiki/Grundsicherung_im_Alter_und_bei_Erwerbsminderung#Personenkreis)  
<https://www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten/grundsicherung-im-alter-und-bei-erwerbsminderung/>  
<https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslosengeld-2/zusammensetzung-bedarfe>  
<https://www.sovd.de/fileadmin/downloads/broschueren/pdf/grundsicherung.pdf>  
<https://www.sovd-sh.de/2018/01/16/grundsicherung-und-hartz-4-was-sind-die-groessten-unterschiede/>

## ➡ Mesures pour le maintien et le développement de connaissances et compétences professionnelles

### Objet :

Financement sous forme de subvention.

### Conditions :

Si les mesures correspondent aux besoins de la personne handicapée de par le type de l'aide, son périmètre et sa durée, et leur permet de maintenir ou améliorer la compétitivité.

### Montant :

A hauteur des dépenses qu'implique la participation de la personne.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.

---

## ➡ La pension d'invalidité : EU-Rente

### Objet :

La pension d'invalidité est une prestation de l'assurance retraite allemande. Elle assure un revenu aux personnes, qui en raison de leur handicap ou maladie, connaissent une réduction partielle ou totale de leur capacité de travail.

### Condition d'attribution :

- Ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite.
- La capacité de travail réduite doit être certifiée par un médecin.
  - Si la personne peut travailler moins de 3h par jours, il sera considéré une incapacité totale de travail.
  - Entre 3h et 6h de capacité de travail journalier, on parlera alors de capacité de travail partielle.
  - Avoir cotisé au moins 5 ans au système légal de retraite.
  - Au moins 36 cotisations obligatoires doivent avoir été payées.

### Montant :

Il est fixé en fonction de l'âge, de la durée de cotisation et des revenus passés.

### Démarche :

La demande se fait auprès de la caisse de retraite.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> <http://www.erwerbsunfähigkeitsrente.net/eu-rente/>

## **b) Des dispositifs d'aide pour les entreprises embauchant des personnes reconnues travailleurs handicapés**

Pour les dispositifs ci-après, on distingue les degrés d'handicap déjà cités précédemment, mais aussi des personnes avec « des difficultés particulièrement importantes ».

Il y a différents cas de figure, pour lesquels cette mention peut être reconnue :

- Si en raison du handicap, l'occupation de l'emploi nécessite un accompagnement durable.
- Si en raison du handicap, l'emploi nécessite durablement des dépenses particulières.
- Si en raison de son handicap, la productivité de la personne est durablement réduite.
- Si le taux d'invalidité est d'au moins de 50% en raison d'un handicap mental ou de risque de crise (par ex : Epilepsie).
- Si en raison du type et de la lourdeur du handicap, la personne n'a pas de formation qualifiante.
- Si la personne a plus de 50 ans.
- Si la personne est au chômage au sens du §18 SGBIII (depuis 1 an ou plus).

### **⌚ Financement pour la formation et l'apprentissage**

#### **Objet :**

Subventionnement du salaire de l'apprenti, y compris les charges patronales.

#### **Condition :**

Si à défaut l'apprentissage ne serait pas possible en raison du handicap.

#### **Montant :**

- 60% du salaire pour une personne handicapée.
- 80% du salaire dans le cas d'un handicap lourd (plus de 50%).
- 100% la dernière année d'apprentissage dans certains cas.

#### **Durée d'attribution :**

Pour la durée de l'apprentissage ou de la formation.

#### **Organismes prestataires possibles :**

Agence pour l'emploi, financeurs issus du SGBII, financeurs de la réadaptation.

### **⌚ Aide à l'intégration post-formation / post-apprentissage**

#### **Objet :**

Subvention du salaire post-formation / post-apprentissage, y compris les charges patronales.

#### **Condition :**

Si à défaut l'embauche ne peut pas avoir lieu en raison du handicap et si le salaire a été subventionné pendant la formation ou l'apprentissage.

#### **Montant :**

Jusqu'à 70% du salaire.

#### **Durée d'attribution :**

Jusqu'à 12 mois.

#### **Organismes prestataires possibles :**

Agence pour l'emploi ou financeurs issus du SGBII.

### **⌚ Financement des frais d'inscription à une formation pour des jeunes en situation d'handicap lourd**

#### **Objet :**

Subvention pour les frais d'inscription à une formation pour des adolescents et jeunes adultes en situation d'handicap lourd avec des difficultés particulièrement importantes.

#### **Conditions :**

- L'entreprise doit compter moins de 20 salariés.
- Elle doit former un jeune (moins de 27ans) atteint d'un handicap lourd (plus de 50%)

#### **Montant :**

Il est défini individuellement.

#### **Durée d'attribution :**

Elle est définie individuellement.

#### **Point d'attention :**

Les frais suivants sont prélevés par les chambres d'artisanat et de commerce et d'industrie :

- Frais d'inscription.
- Frais d'évaluation pour le passage des examens intermédiaires et pour l'examen final.
- Frais pour l'encadrement de l'apprenti.
- Coûts pour la formation en dehors de l'entreprise.

**Organismes prestataires possibles :**

Bureau pour l'intégration.

---

### ➔ Prime et subvention des coûts pour la formation professionnelle d'adolescents ou de jeunes adultes en situation d'handicap

**Objet :**

Subventionnement de la formation d'un adolescent ou d'un jeune adulte en situation d'handicap.

**Conditions :**

- Embauche d'une personne qui durant la période de formation est reconnue handicapée.
- Si l'handicap est reconnu par l'agence pour l'emploi ou si des aides à la participation à la vie professionnelle ont été notifiées.

**Montant :**

Il est défini individuellement.

**Durée d'attribution :**

Elle est définie individuellement.

**Organismes prestataires possibles :**

Bureau pour l'intégration.

---

### ➔ Financement de tous les frais pour un CDD d'essai

**Point d'attention :**

Le CDD d'essai – Probebeschäftigung- est un contrat de travail aidé d'une durée allant jusqu'à 3 mois en général, qui permet à l'employeur d'évaluer si la personne handicapée réussit à s'intégrer. C'est une occasion pour les deux parties de faire connaissance et de voir si une relation de travail durable est envisageable pour tous. Tous les coûts liés au salaire sont pris en charge par le financeur de réadaptation. La personne handicapée est payée durant ce CDD et cotise aux différentes caisses également.

**Objet :**

Subventionnement des tous les coûts liés au salaire durant le CDD d'essai.

**Conditions :**

Si la subvention permet ou améliore la participation à la vie professionnelle pour des personnes handicapées, assimilées aux personnes lourdement handicapées (voire définition Gleichstellung).

**Montant :**

La totalité des coûts.

**Durée d'attribution :**

Jusqu'à 3 mois maximum.

**Organismes prestataires possibles :**

Agence pour l'emploi, financeurs du SGBII, financeurs de la réadaptation.

---

### ➔ Aide financière à la création de postes

**Objet :**

Prêt ou/et subvention à l'investissement pour la création d'un poste ou d'une place d'apprentissage pour une personne avec un handicap lourd.

**Conditions :**

- Si la personne atteinte d'un handicap lourd a été embauchée en dehors d'une obligation légale ou au-delà du quota que doit remplir l'entreprise. Ou si la personne embauchée est au chômage depuis plus de 12 mois.
- Dans le cas d'une embauche d'une personne avec des difficultés particulièrement importantes.
- Si les conditions de travail peuvent être améliorées ou si un licenciement potentiel peut être évité.

**Montant :**

L'aide est définie individuellement.

**Durée d'attribution :**

Elle est ponctuelle.

**Point d'attention :**

L'employeur doit participer en partie au financement des coûts.

**Organismes prestataires possibles :**

Bureau pour l'intégration.

---

## ➔ Prime à l'inclusion (Eingliederungszuschuss)

### Objet :

Subventionnement du salaire, y compris un forfait de 20% des charges patronales.

### Conditions :

- Lorsqu'une perte de productivité doit être compensée.
- Si le placement de la personne handicapée (y compris handicap lourd) dans le monde du travail est compliqué par des facteurs personnels.
- Si le placement de la personne lourdement handicapée avec des difficultés particulièrement importantes dans le monde du travail est compliqué par des facteurs personnel.

### Montant :

Jusqu'à 70% du salaire.

### Durée d'attribution :

- En règle générale jusqu'à 24 mois. (seuls les critères relatifs à la personne sont pris en compte).
- Pour une personne lourdement handicapée avec des difficultés particulièrement importantes, jusqu'à 60 mois.
- Pour une personne lourdement handicapée avec des difficultés particulièrement importantes de plus de 55 ans, jusqu'à 96 mois.

### Point d'attention :

La subvention est dégressive.

- Baisse de 10% par an après 12 mois.
- Pour une personne lourdement handicapée avec des difficultés particulièrement importantes, dégression à partir de 24 mois.
- Subventionnement minimum de 30%, ensuite la subvention prend fin.

### Organismes prestataires possibles :

Agence pour l'emploi, financeurs du SGBII, financeurs de la réadaptation.

## ➔ Financement d'aides techniques

### Objet :

Financement d'aides techniques et d'aménagement du poste de travail.

### Conditions :

- Si cela est nécessaire pour une inclusion durable dans le monde du travail.
- L'employeur ne doit pas être tenu, compte tenu de sa situation, de financer lui-même les aménagements.

### Montant :

Montant total des investissements.

### Durée d'attribution :

Jusqu'à ce que tous les investissements nécessaires soient réalisés.

### Organismes prestataires possibles :

Agence pour l'emploi, financeurs du SGBII, Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.

## ➔ Financement de l'aménagement du poste de travail

### Objet :

Subvention ou crédit pour l'aménagement du poste de travail dans le cadre d'un emploi ou d'un apprentissage.

### Conditions :

- Lors de l'aménagement et de la mise en accessibilité des locaux.
- Lors de l'aménagement du poste de travail avec les aides techniques adéquates.
- Si des postes à temps partiel sont créés ou d'autres mesures pour un emploi durable adapté aux personnes lourdement handicapées sont prises.

### Montant :

Montant total des investissements.

### Utilisation des financements :

- Première acquisition ou remplacement d'équipements pour l'adaptation du poste de travail.
- Entretien et révision des équipements.
- Adaptation aux évolutions techniques.
- Formation à l'utilisation des équipements financés.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration, financeurs de la réadaptation.

---

### ➔ Prestations pour des coûts spécifiques

#### Objet :

Financement de coûts spécifiques.

#### Conditions :

- Si l'emploi de personnes avec des difficultés particulières ou lourdement handicapées implique des coûts plus élevés que d'ordinaire (p, ex : Aide humaine ou perte de productivité).
- Si on a eu recours auparavant à tous les autres moyens de compenser l'handicap.
- S'il n'est pas possible pour l'employeur de supporter les coûts.
- Si l'employeur embauche une personne issue d'un ESAT.

#### Montant :

Il est défini individuellement et doit être dans une proportion raisonnable par rapport au salaire.

#### Durée d'attribution :

Elle est définie individuellement.

### Organismes prestataires possibles :

Bureau pour l'intégration.

---

### ➔ Prime pour la mise en place d'un management inclusif

#### Objet :

Financement pour un management inclusif.

#### Conditions :

- Si l'employeur met en place un management inclusif.
- Si une convention sur l'inclusion prévoit par exemple des règles spécifiques pour la prévention en entreprise et pour la promotion de la santé.
- Si le concept de prévention établit dépasse le minimum requis.

#### Montant :

Il est défini individuellement.

### Organismes prestataires possibles :

Financeurs de la réadaptation, Bureau pour l'intégration.

---

---

## Conclusion

**Les fonds prélevés en France en lien avec l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap servent à financer des actions en faveur de l'emploi pour ce public. Il en va de même en Allemagne.** Si la logique est similaire de part et d'autre du Rhin, les actions et dispositifs d'aide sont bien différents. Il n'existe pas de correspondance ou de passerelle entre dispositifs français et allemands. Les travailleurs frontaliers ayant leur lieu de résidence en France peuvent avoir accès aux financements allemands spécifiques à leur handicap, que s'ils ont obtenu une reconnaissance de leur handicap en Allemagne. Cependant, le travailleur frontalier peut présenter des besoins et des aides de compensation supplémentaires qui ne sont a priori pris en charge par aucun des deux pays.

Dans le cadre de ce projet, pour répondre à ces enjeux, une convention a été signée avec l'AGEFIPH. Cette dernière prévoit que dans le cadre du projet, les travailleurs handicapés français puissent bénéficier de façon dérogatoire de leurs aides françaises en Allemagne. Cependant, les aides destinées aux entreprises sont exclusivement réservées aux entreprises sur le territoire français et ne peuvent être attribuées à des entreprises allemandes embauchant des frontaliers provenant de France, même dans ce cadre dérogatoire. A l'inverse, légalement les travailleurs frontaliers ayant leur lieu de résidence en Allemagne n'ont droit à aucune aide financière en France, car le dépôt d'une demande est directement lié à une condition de résidence dans le pays. Durant le projet, un tel cas de figure ne s'est pas présenté. Par conséquent, contrairement à la France, les pistes de mesures dérogatoires n'ont pas pu être explorées.

Pour des résultats à plus grande échelle, il s'agirait de passer de cette logique dérogatoire à des réponses systémiques. Celles-ci pourraient prendre la forme d'un guichet unique permanent : les différents organismes pourraient négocier un accord de partenariat et proposer ce service pour accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la zone transfrontalière. Les questions liées à l'emploi et au handicap pour les frontaliers déjà en poste pourraient aussi y être traitées afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

# ⑤ DISPOSITIFS D'ACCUEIL EN ENTREPRISE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

## Introduction

**Pour certains travailleurs handicapés, une réponse plus adaptée peut-être trouvée dans un contexte quelque peu différent des entreprises classiques.**

Le milieu ordinaire de travail regroupe les employeurs privés (entreprises, associations, mais aussi entreprises adaptées...) et publics. Il se définit par opposition au milieu protégé, dont font partie les Établissements et services d'aide par le travail (France) ou les ateliers protégés (Allemagne).

Ces dispositifs sont régis par deux grands principes. D'une part, la liberté de choix de la personne, qui doit bien entendu être accompagnée. D'autre part, d'une logique de passerelle entre les différents types de structures tout en conservant un « droit au retour ». Comme pour les dispositifs d'accompagnement, les réponses apportées aux personnes doivent toujours rester dans une approche individuelle.

	France	Allemagne
En milieu protégé	<b>ESAT</b> (établissement et services d'aide par le travail)	<b>Werkstätten für Menschen mit Behinderung</b> (équivalent à ESAT)
En milieu de travail ordinaire	<b>EA</b> (entreprise adaptée)  <b>L'emploi accompagné</b>	<b>Inklusionsbetriebe</b> (équivalent à EA)

## EN FRANCE

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) accorde la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), et oriente les travailleurs handicapés vers le milieu de travail le plus adapté, en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé, en fonction de leurs possibilités d'insertion.

Des passerelles existent entre le milieu protégé et le milieu ordinaire, notamment à travers des subventions à l'embauche de travailleurs handicapés sortant d'ESAT ou d'entreprise adaptée.

### **a** En milieu protégé

#### **⊕** Les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

##### **Définition :**

Les ESAT sont des structures médico-sociales qui proposent aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle ainsi qu'un accompagnement médico-social et éducatif.

Ils accueillent des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée.

##### **Objectif :**

Les ESAT permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-social et éducatif dans un milieu protégé.

##### **Forme juridique :**

La plupart des ESAT ont un statut associatif. Néanmoins certains ESAT disposent du statut de SARL/EURL.

##### **Les conditions d'admission et rémunération :**

Les personnes accueillies en ESAT sont orientées par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la MDPH.

Elles doivent remplir les conditions suivantes :

- Avoir au moins 20 ans.
- Disposer d'une capacité de travail inférieure ou égale à un tiers de la capacité d'une personne valide.
- Ou disposer d'une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité de travail d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

Les travailleurs en ESAT signent un contrat de soutien et d'aide par le travail, régi par le code d'action sociale et non par le code du travail ce qui leur donne un statut d'usager. Il définit leurs droits et obligations, ainsi que ceux de l'ESAT, concernant les activités professionnelles et la mise en œuvre de l'accompagnement médico-social et éducatif.<sup>32</sup>

Chaque place est financée par une dotation de l'ARS en moyenne à hauteur de 12 000 € par an et par place autorisée. Ces dotations couvrent en général les frais du personnel encadrant. Les frais de production, d'investissement et une partie des salaires des usagers sont financés par les recettes d'exploitation. Les ESAT comportent en plus un accompagnement médico-social.

Les personnes n'en sont pas salariées, mais usagers. Les salaires en ESAT dépendent de leur productivité. Les usagers des ESAT gagnent entre 55,7% et 110,7% du SMIC.

### **b** En milieu ordinaire

#### **⊕** Les entreprises adaptées

##### **Définition :**

Une Entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire de travail, qui doit embaucher une proportion minimale de travailleurs handicapés comprise entre 55 et 100% de l'effectif de ses salariés.

##### **Objectif :**

Une Entreprise adaptée permet à un travailleur handicapé d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à ses possibilités. Elle lui propose un parcours d'accompagnement individualisé, qui peut comprendre notamment une aide à la définition du projet professionnel, une formation professionnelle et une évaluation des compétences.

<sup>32</sup> Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>

### Forme juridique :

Une Entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire de travail.

### Les conditions d'admission et rémunération :

Pour pouvoir travailler dans une entreprise adaptée, il faut au préalable avoir été reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Le travailleur handicapé peut être recruté en entreprise adaptée sur proposition de Pôle emploi ou de CAP Emploi.

Des conditions spécifiques existent pour le recrutement direct de travailleurs handicapés par les entreprises adaptées.

Un salarié d'entreprise adapté possède un statut de droit commun. Il signe un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée avec son entreprise. Il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité sociale.<sup>33</sup>

## ➡ L'emploi accompagné

### Définition :

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui à destination des personnes en situation de handicap reconnues travailleur handicapé.

### Objectif:

Ce dispositif vise à faciliter l'accès et le maintien en emploi en milieu de travail ordinaire, dans une entreprise "classique". Il comporte un accompagnement des deux parties, pouvant consister :

#### → Pour le travailleur handicapé, en :

- Une évaluation de la situation de la personne, de son projet professionnel, de ses capacités et besoins.
- Un accompagnement à la réalisation du projet professionnel et à la recherche d'emploi.
- Un accompagnement dans l'emploi et sécurisation du parcours professionnel.
- Un accompagnement médico-social.

#### → Pour l'employeur, en :

- Une évaluation des besoins de l'employeur.
- Un accompagnement à l'adaptation ou à l'aménagement du poste de travail.

L'employeur peut faire appel au référent "emploi accompagné", désigné par l'organisme gestionnaire du dispositif. Il a pour rôle de prévenir ou de remédier aux difficultés rencontrées par le travailleur handicapé dans l'exercice de ses missions, ou d'évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

### Conditions d'accès :

Ce dispositif peut être sollicité par le travailleur handicapé tout au long de son parcours professionnel, qu'il soit en emploi ou non, ou par l'employeur. Il est mis en œuvre sur décision de la CDAPH.<sup>34</sup>

## ➡ D'autres dispositifs

D'autres dispositifs existent pour faciliter l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap bénéficient notamment d'un accès privilégié aux contrats aidés, tels que :

- Le contrat unique d'insertion (CUI).
- La garantie jeunes.

Des dispositions spécifiques et complémentaires sont prévues pour faciliter le recours aux contrats en alternance ou contrat de professionnalisation, en particulier l'âge et la durée du contrat.

Les personnes en situation de handicap peuvent être accompagnées par Pôle emploi, le réseau CAP Emploi<sup>35</sup>, les missions locales, ou encore par des associations spécialisées.

Des aides à destination des employeurs existent, afin de permettre notamment l'aménagement des postes de travail.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

<sup>34</sup> Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/emploi-accompagne>

Pour plus d'informations : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-travail-en-milieu-ordinaire>

Les passerelles entre le milieu protégé et ordinaire : <http://www.handipole.org/spip.php?article1497>

<sup>35</sup> Cf partie 3 de ce rapport

<sup>36</sup> Cf partie 4 de ce rapport

## EN ALLEMAGNE

### En milieu protégé

#### Les ateliers protégés - Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

##### Définition :

En Allemagne, le milieu du travail protégé propose des ateliers (similaires aux ESAT français) appelés « Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ». Ils accueillent les personnes handicapées qui, malgré toutes les aides, ne sont pas ou pas encore en mesure d'occuper un emploi dans le milieu ordinaire de travail en raison de la nature ou de la gravité de leur handicap.

Ces ateliers pour personnes handicapées leur offrent une formation professionnelle adéquate et un emploi rémunéré en rapport avec leurs prestations de travail (article 219 du Livre IX du Code social allemand). En vertu de cette disposition, les ateliers pour personnes handicapées sont appelés à accueillir toutes les personnes handicapées – indépendamment de la nature et de la gravité de leur handicap – qui sont capables, le cas échéant après avoir participé à des mesures de formation professionnelle, de fournir un minimum de travail présentant un intérêt économique ; ces ateliers doivent permettre aux personnes handicapées de maintenir, de développer, d'augmenter ou de recouvrer leur capacité de performance et de gain, renforçant ainsi le développement de leur personnalité.

##### Fonctionnement et réglementation :

Les exigences spécifiques auxquelles doivent répondre les ateliers pour personnes handicapées ainsi que la procédure d'agrément sont définies dans le Règlement relatif aux ateliers pour personnes handicapées (Werkstättenverordnung).

Les ateliers pour personnes handicapées sont également destinés à accueillir les personnes dont l'accompagnement et le soutien individuel nécessitent, en raison de leur handicap, une dotation spécifique en personnel et qui bénéficient pour cette raison d'un accompagnement au sein d'un groupe de soutien spécifique. Les personnes handicapées qui ne remplissent pas ou pas encore les conditions exigées pour un emploi dans un atelier pour personnes handicapées peuvent être accueillies dans des établissements rattachés aux ateliers pour personnes handicapées et fonctionnant, pour ainsi dire, sous « leur égide ».

##### Formation :

En vue d'un emploi au sein de la section "travail productif" des ateliers pour personnes handicapées, l'article 57 du Livre IX du Code social allemand prévoit des mesures d'accompagnement pouvant aller jusqu'à trois mois. Une section pour la formation professionnelle propose un cycle de formation de deux ans. Ces prestations sont la plupart du temps financées par l'Agence fédérale pour l'emploi. Les ateliers pour personnes handicapées ont pour rôle d'encourager et de soutenir ces dernières afin qu'elles soient en mesure, après la formation, de fournir un minimum de travail économiquement exploitable. Les ateliers sont aussi appelés à encourager chaque individu de sorte qu'il puisse atteindre sa capacité de performance optimale. Pour remplir ces tâches, les ateliers pour personnes handicapées sont tenus d'assurer une offre aussi variée que possible en places de formation professionnelle et en postes de travail.

##### Les conditions d'admission et rémunération :

La procédure d'entrée de l'atelier protégé détermine si la personne handicapée peut travailler dans un atelier et quelles sont les activités qu'elle peut pratiquer. S'il existe un besoin important de soins, l'admission à l'atelier pour personnes handicapées n'est pas possible. C'est pourquoi de nombreux ateliers disposent de leurs propres installations pour la prise en charge des personnes lourdement handicapées ou souffrant de handicaps multiples (par exemple, les centres de jour).

La rémunération du travail des personnes handicapées employées dans les ateliers pour personnes handicapées s'élève en moyenne à 181 euros par mois. De plus, les personnes travaillant dans ces ateliers reçoivent une allocation de promotion du travail d'un montant mensuel de 52 euros si leur rémunération totale ne dépasse pas 351 euros.

Les personnes handicapées employées dans les sections travail productif des ateliers pour personnes handicapées ont, en règle générale, un statut juridique ressemblant au statut de travailleur en vertu de l'article 221 du Livre IX du Code social allemand. Elles sont obligatoirement affiliées à l'assurance maladie, à l'assurance dépendance, aux caisses de retraite.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Source : <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen--WfbM-/77c336i1p/index.html>  
<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-behinderter-menschen.html>

## **(b) En milieu ordinaire**

### **⊕ Les entreprises adaptées**

#### **Définition :**

Le fonctionnement des entreprises adaptées est également similaire à celui de la France. Ce sont des entreprises juridiquement et économiquement indépendantes, de droit commun, mais qui ont la particularité d'avoir minimum 30% de leur effectif total en situation de handicap. Cependant, ce pourcentage peut être plus élevé sans dépasser les 50%. Leur statut est régi par les textes de la loi allemande « §§ 215 et suivants SGB IX ». Dans les faits, elles représentent une passerelle entre les ateliers protégés et le marché ordinaire du travail.

#### **Les conditions d'admission et rémunération :**

##### **Elles emploient et forment les publics suivants :**

- Les personnes lourdement handicapées avec un handicap mental, psychique ou/et avec un handicap physique, sensoriel ou un polyhandicap, qui rend leur insertion professionnelle plus difficile et qui, sans une entreprise adaptée, n'ont pas de chance d'intégrer une entreprise en milieu ordinaire.

- Les personnes lourdement handicapées, qui ont suivi une formation ciblée dans un atelier protégé ou dans un établissement psychiatrique, sont éligibles et sont préparées à la transition vers une entreprise ou un service sur le marché du travail de droit commun.
- Les personnes lourdement handicapées qui terminent leur parcours scolaire et pour qui la perspective de travailler sur le marché de droit commun n'est possible qu'en passant par l'entreprise adaptée, qui offre des mesures de formation préparant à un métier et de la formation continue.
- Les personnes lourdement handicapées qui sont des chômeurs de longue durée au sens de l'article § 18 du SGB III.

Elles bénéficient de différents types de financements, dont les fonds proviennent principalement des contributions payées par les entreprises ne remplissant pas leur obligation d'emploi. Ces subventions servent à financer la construction, la modernisation, le développement et l'équipement de ces structures.

Les personnes travaillant dans une entreprise adaptée sont salariées de celle-ci et sont rémunérées comme dans toute entreprise de droit commun.

## **Conclusion**

**Les deux pays proposent des dispositifs spécifiques pour les personnes dont le handicap nécessite un encadrement renforcé. Le milieu protégé est relativement similaire de par son fonctionnement et sa « philosophie » .** C'est-à-dire que l'objectif principal est une participation sociale par le travail. De fait, les personnes ne sont pas salariées mais usagers de leurs structures. L'accès à ce type de structures se fait dans un cadre bien réglementé, spécifique à chaque pays, qui ne rentre pas dans le champs d'action du projet. Les investigations menées ont néanmoins mis en lumière des synergies potentielles pour le territoire. La question du rapprochement des politiques publiques des deux pays en ce sens reste posée.

Pour ce qui est des entreprises adaptées, elles fonctionnent de la même manière en France et en Allemagne. Elles sont soumises au marché économique comme toute entreprise et se fixent pour objectif d'offrir aux personnes handicapées un emploi aussi durable que possible. Dans les deux pays, cependant, les entreprises adaptées ont également pour tâche de développer une offre de qualification et de placement pour encourager l'insertion vers d'autres entreprises du marché du travail ordinaire. Des mesures en ce sens ont été développées en France en 2019 et sont actuellement encore en phase de test.

Par conséquent, l'entreprise adaptée allemande constitue pour les frontaliers en situation de handicap une opportunité d'emploi. Ainsi, certaines personnes accompagnées dans le cadre du projet ont pu en bénéficier en signant un CDI dans une structure de ce type. L'objectif d'emploi pérenne que s'est fixé le projet serait donc atteint.

# ⑥ PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PLACEMENT POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

## Introduction

Comme évoqué précédemment, il y a dans les deux pays une complémentarité entre les autorités en charge d'accompagner les demandeurs d'emploi et les structures privées délégataires de service public. Dans l'accompagnement des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire, les approches sont assez similaires, bien que certains moyens ou outils peuvent diverger.

## EN FRANCE

### ➔ Les services CAP Emploi

En France, l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs en situation de handicap est notamment assuré par le réseau CAP Emploi, qui exerce une mission de service public dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

#### Objectifs :

CAP Emploi propose un accompagnement spécialisé et individualisé à toute personne en situation de handicap dans ses démarches de recherche et d'évolution d'emploi. L'idée est donc de proposer une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail, de pérenniser cette insertion par un suivi durable mais aussi d'accompagner des projets de transition professionnelle interne et externe.

#### Publics bénéficiaires :

L'accompagnement de CAP Emploi s'adresse aux demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique ou travailleurs indépendants, dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel. CAP Emploi s'adresse donc :

- aux personnes handicapées
- aux personnes confrontées à une détérioration de leur état de santé difficilement compatible avec l'emploi
- aux personnes handicapées dont le contexte de travail évolue, le rendant incompatible avec leur handicap.

L'accompagnement CAP Emploi est assuré par un référent unique, permettant un accompagnement de proximité et individualisé.

Le référent peut si besoin faire appel à des prestataires extérieurs pour permettre un accompagnement optimal.

#### Étapes de l'accompagnement :

Le parcours d'accompagnement proposé par CAP Emploi se compose de 5 étapes principales :

#### 1. Accueil et analyse de la demande

##### Objectifs :

- > Délivrer une réponse claire et précise aux demandes d'informations ponctuelles.
- > Apporter des informations répondant aux attentes pour orienter efficacement dans un délai raisonnable.

#### 2. Diagnostic flash et diagnostic de situation

##### Objectifs :

- > Évaluer le besoin de la personne au regard de sa problématique santé et des compensations nécessaires à mettre en œuvre en lien avec son handicap.

#### 3. Accompagnement à la transition ou à l'évolution professionnelle

##### Objectifs :

- > Élaborer ou valider un projet de transition ou d'évolution professionnelle (choisie ou subie) adapté, pertinent et partagé avec la personne handicapée.
- > Permettre à la personne handicapée d'acquérir et / ou d'actualiser ses compétences nécessaires à l'accès à l'emploi durable par une étape de formation professionnelle.

#### 4. Accompagnement à l'accès à l'emploi

##### Objectifs :

- > Accompagner la personne et / ou l'employeur dans le cadre d'une insertion durable et contribuer à la sécurisation du parcours professionnel.

#### 5. Suivi durable en emploi

## EN ALLEMAGNE

### ➔ Les services techniques d'intégration Integrationsfachdienste

Dans la pratique, l'interlocuteur privilégié pour les questions liées à l'emploi et au handicap est le service technique d'intégration (IFD). C'est un service impartial de conseils sur le thème de la participation à la vie professionnelle. Il conseille et soutient les personnes lourdement handicapées et leurs employeurs.

**Leurs missions concrètement sont les suivantes :**

- Accompagnement des personnes lourdement handicapées qui souhaitent, après une préparation ciblée dans un atelier protégé, intégrer le marché du travail ordinaire.
- Assurer un suivi après l'embauche en apportant un soutien psychosocial ou des conseils en cas de crise.
- Accompagner la formation en entreprise des jeunes lourdement handicapés, en particulier des jeunes handicapés mentaux et des jeunes en difficulté d'apprentissage.
- Soutenir l'agence pour l'emploi, à sa demande, pour conseiller sur l'orientation professionnelle dans les écoles.
- Accompagnement des jeunes lourdement handicapés arrivant à la fin de leur parcours scolaire et qui souhaitent intégrer le marché de l'emploi ordinaire.
- Sauvegarde durable des emplois pour les personnes lourdement handicapées.
- Conseil aux employeurs.

Ils travaillent étroitement avec les offices régionaux de l'intégration, les organismes de placement dans l'emploi, les financeurs de réadaptation, les communes et les collectivités territoriales. Ainsi, ils ont une vue d'ensemble de toutes les possibilités existantes pour les personnes handicapées et leurs employeurs.

## UN ACCOMPAGNEMENT FRANCO-ALLEMAND

**Des dispositifs d'accompagnement des travailleurs handicapés existent de part et d'autre du Rhin. Cependant, comme le montrent les constats précédents, l'approche du handicap et les politiques en matière de handicap et d'emploi sont très différentes d'un pays à l'autre. Il paraît donc essentiel, dans une optique de développement de l'emploi transfrontalier, de mettre en place des passerelles entre les dispositifs d'accompagnement français et allemands, et de proposer un parcours vers l'emploi des travailleurs handicapés véritablement franco-allemand.**

### ➔ Objectif et public cible

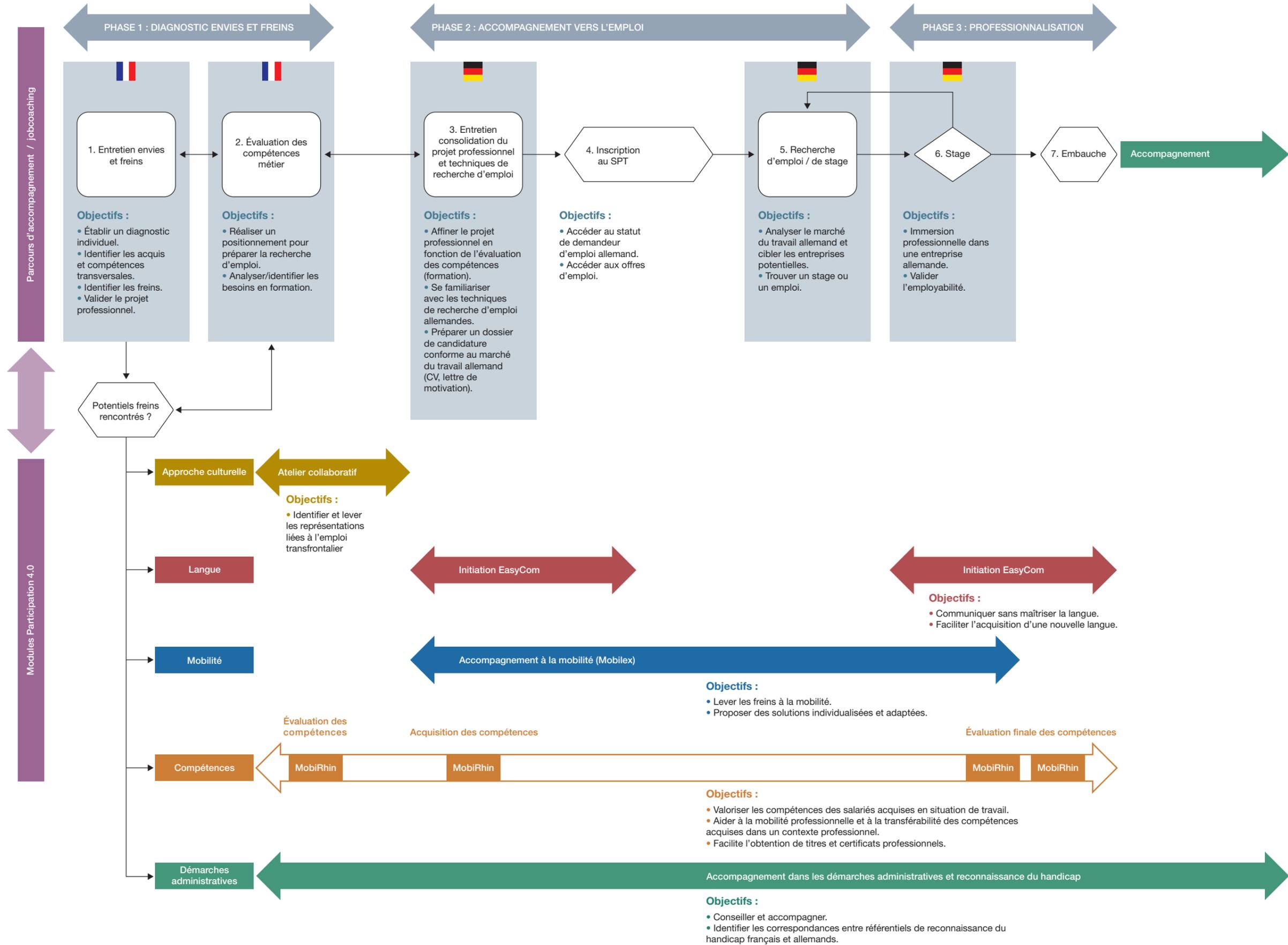
C'est ce qui est proposé à travers le parcours d'accompagnement franco-allemand Participation 4.0, qui vise à accompagner les personnes en situation de handicap dans leurs démarches de recherche d'emploi de l'autre côté du Rhin.

Il s'adresse à toute personne en situation de handicap intéressée par l'emploi transfrontalier, et peut être mis en œuvre par tout type d'organisme français spécialisé dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, en collaboration avec le même type d'organisme allemand.

### ➔ Étapes de l'accompagnement

L'accompagnement se présente sous la forme d'un parcours de 7 étapes incontournables allant jusqu'à l'embauche. Parallèlement à ces 7 étapes, des outils innovants, présentés sous forme de modules, ont été développés pour lever des freins vers l'emploi transfrontalier, tels que la mobilité ou la reconnaissance des compétences. Ces freins peuvent intervenir à différents moments du parcours, selon les personnes et les besoins des entreprises approchées. Le parcours d'accompagnement se veut donc modulaire et vise à être mis en œuvre à travers un accompagnement sur-mesure, individualisé et répondant aux besoins spécifiques de chaque candidat à l'emploi transfrontalier.

**Le logigramme, pages suivantes, permet de visualiser les différentes étapes du parcours d'accompagnement, ainsi que les objectifs de chaque étape.**



## ➔ Méthode d'accompagnement

Le candidat à l'emploi transfrontalier est au centre du parcours. L'accompagnement et les outils mobilisés visent à le rendre acteur de son propre projet, en favorisant la reconnaissance et le développement de ses capacités personnelles et professionnelles.

La méthode d'accompagnement est détaillée dans un guide à destination des professionnels de l'emploi de part et d'autre du Rhin, visant à fournir l'ensemble des outils et éléments de méthode pour accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi transfrontalier de façon durable.

L'accompagnement développé tient compte des spécificités liées à l'emploi des personnes en situation de handicap de part et d'autre de la frontière. Il développe des solutions innovantes pour faire face aux freins spécifiques identifiés.

Néanmoins, des lacunes d'ordre administratif subsistent, notamment dans la coordination et la coopération entre structures institutionnelles. Un dialogue franco-allemand entre institutions et des réflexions ont été initiés afin de pallier ces manques. Notre objectif est qu'il se poursuive au-delà du projet, pour aboutir à des solutions pérennes et structurantes, permettant un accompagnement optimal.

---

## Conclusion

Le développement du nouveau dispositif franco-allemand pour l'emploi transfrontalier a donc pu se construire sur des bases solides. Partir de deux systèmes existants a été un avantage, mais a mené également à de nouveaux enjeux. Ce dispositif d'accompagnement a pu se nourrir de l'expérience des professionnels de l'emploi de chacun des deux pays, mais aussi des situations rencontrées tout au long du projet. La résultante est un réel accompagnement transfrontalier des personnes vers l'emploi. L'enjeu à l'avenir sera de développer et de dupliquer cette méthode à d'autres publics et à d'autres territoires.

# ⑦ RETOUR D'EXPÉRIENCES : LA NÉCESSITÉ D'UNE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE ÉTROITE

## Cas pratiques

### Le parcours professionnel de M. K.

M. K., 58 ans, était en recherche d'emploi depuis trois ans. Il est cuisinier de formation mais suite à des problèmes de santé il ne peut plus exercer son métier. CAP Emploi a rapidement identifié la personne comme étant un candidat potentiel pour un emploi en Allemagne. M. K. étant dialectophone, la barrière de la langue ne posait pas de souci. Il dispose d'une formation pour un métier recherché en Allemagne. Sa situation d'handicap lui donne accès au dispositif Participation 4.0., démarche pour laquelle il s'est tout de suite montré motivé.

Lors de sa rencontre avec le jobcoach, ses motivations et difficultés pour travailler ont été abordées. De par ses difficultés de déplacement, la mobilité constituait le principal frein. M. K. n'est pas véhiculé et ne peut pas se déplacer à pied de par sa situation d'handicap. Néanmoins, il peut tout à fait utiliser les transports en commun. La recherche d'emploi s'est donc concentrée sur un secteur accessible, c'est-à-dire des zones atteignables en transport en commun et dont les arrivées se situent proches des entreprises. Cependant, aucun secteur d'activité correspondant aux compétences de M. K. n'a été identifié. Une piste d'emploi s'est présentée dans une entreprise adaptée à Offenburg. La question du financement des déplacements s'est très vite posée. Grâce à une étroite collaboration avec CAP Emploi et l'AGEFIPH, un financement a pu être trouvé pour financer sa carte de train pour se rendre à Offenburg. En effet, il a pu bénéficier d'une aide au parcours vers l'emploi (limitée à 500 €) qui permet de financer une partie des frais engagés dans le cadre de la recherche d'emploi : déplacement, hébergement, matériel de formation...

Ensuite le jobcoach a pu trouver une solution avec l'entreprise qui a embauché M. K. pour que celui-ci soit récupéré à la gare par la navette déjà mise en place pour d'autres salariés. De plus, les horaires ont été aménagés afin de correspondre aux horaires de transports, ainsi qu'aux contraintes personnelles de M.K. C'est donc bien une collaboration entre plusieurs acteurs qui a permis de trouver une solution durable.

M. K. est en CDI depuis octobre 2019. Cet emploi durable lui a donc ouvert la possibilité de faire une demande de carte d'invalidité. La question des aides compensatoires pour l'entreprise n'est pas encore réglée puisque leur calcul n'a pu être basé que sur les aides de droit commun liées au statut de frontalier, le handicap de Mr K. n'étant pas encore reconnu en Allemagne au moment de la demande.

Par la suite, le Landratsamt lui a accordé un taux d'invalidité de 30%, qui va permettre à Mr K. de faire une demande de Gleichstellung auprès de la Bundesagentur für Arbeit / Agence fédérale pour l'emploi. A noter que le traitement de la demande par le Landratsamt a pris du temps (d'octobre 2019 à septembre 2020), car le médecin traitant français ne comprenait pas les courriers en allemand qu'il recevait.

Au regard de cette situation reproductible, nous préconiserions que certains courriers types de ce service puissent être traduits en français afin de fluidifier les démarches administratives pour les personnes sur le territoire transfrontalier. De même pour ce qui est des aides compensatoires, si une possibilité de révision de leur calcul ne peut avoir lieu qu'une fois que le taux d'invalidité a été attribué à la personne, la question de la sécurité et du maintien de l'emploi du travailleur handicapé dans l'entreprise accueillante se pose.

## Le parcours de M. I.

**M. I., 50 ans, est électricien de formation et a travaillé plus de 20 ans en Allemagne. Cette expérience passée en Allemagne, sa situation d'handicap, ainsi que sa bonne maîtrise de la langue allemande lui ont permis d'intégrer le dispositif Participation 4.0. Suite à des problèmes de santé, il a obtenu une reconnaissance de travailleur handicapé en France. Il a notamment besoin d'un poste adapté, ne pouvant pas porter de charge lourde.**

Dans le cadre du jobcoaching, il a pu s'inscrire au SPT et bénéficier d'une PMSMP afin de faire un stage en Allemagne. Les déplacements ne sont pas un problème, M. I. étant véhiculé. Suite à un stage en entreprise adaptée, il a pu signer un CDI en tant que responsable d'équipe dans le domaine électrique.

Le principal frein rencontré pour M. I. a été de faire reconnaître son diplôme d'électricien en Allemagne ainsi que définir quel financeur de réadaptation prendrait en charge les aides compensatoires pour l'entreprise accueillante. En effet, ayant déjà travaillé en Allemagne et donc cotisé à la caisse de retraite allemande, cette dernière est compétente pour le subventionnement du poste de travail.

Le jobcoach l'accompagne dans les démarches pour faire reconnaître son diplôme. La première difficulté rencontrée est de réunir des attestations de travail et diplômes pour pouvoir effectuer les démarches. Ensuite, il a fallu déterminer quelle structure est compétente. Le diplôme ayant été obtenu il y a de nombreuses années rend difficile sa reconnaissance outre-Rhin. Les démarches ont débuté depuis de nombreux mois et n'ont pas encore abouti au moment de la rédaction du présent rapport. Aucun référentiel de ce métier n'a été pour le moment développé afin de parer à ces difficultés. De plus, ce domaine de compétences nécessite dans la majorité des cas des certifications propres à chaque pays.

La principale problématique rencontrée par l'entreprise sont les frais de qualification et de formation pour M. I. L'absence d'équivalence de diplôme implique des frais de qualification et de formation supplémentaires, afin de permettre à M. I. d'occuper un poste en rapport avec son niveau de qualification. Les financeurs de réadaptation ont pris en charge une partie mais ces aides ne couvrent pas toutes les dépenses supportées par l'entreprise.

En parallèle de ces démarches, une demande de carte d'invalidité a été déposée au Landratsamt. Le taux d'invalidité reconnu de 20 par le Landratsamt n'ouvre aucun droit à M. I. vis-à-vis de son handicap, notamment celui de faire une demande de Gleichstellung auprès de l'agence fédérale pour l'emploi : Ce statut permettant à l'entreprise de bénéficier de subventions. L'AGEFIPH ne peut pas non plus accorder d'aide financière à l'entreprise pour sécuriser le maintien dans l'emploi car l'entreprise se trouve sur le territoire allemand. Ce cas illustre la problématique des différences d'appréciation du handicap dans les deux pays. La personne a été orienté vers le dispositif notamment au vue de son statut de travailleur handicapé. Or, dans l'avancement de son parcours, M. I. a en quelque sorte perdu le bénéfice de cette reconnaissance. Ainsi, les perspectives d'emploi en Allemagne à hauteur de ses attentes ont été réduites. Cet exemple met bien en lumière les avancées que pourrait représenter un référentiel commun d'évaluation des déficiences. La compensation financière de la déficience restant un enjeu majeur pour les employeurs potentiels. C'est en grande partie grâce à l'ouverture de l'entreprise que la recherche d'emploi en Allemagne a pu aboutir.

# L'emploi transfrontalier pour les personnes en situation de handicap : Une utopie réaliste ?

La mise en œuvre du parcours d'accompagnement transfrontalier a fait apparaître des lacunes, essentiellement d'ordre administratif. Ces conclusions doivent servir de base à une réflexion pour proposer et imaginer des solutions durables.

## Les enjeux spécifiques de l'emploi transfrontalier pour les personnes en situation de handicap

Forts de leurs expériences et savoir-faires respectifs dans l'accompagnement et l'insertion professionnelle des publics à besoins spécifiques, les partenaires du projet ont mis en place un parcours d'accompagnement vers l'emploi transfrontalier (ou jobcoaching). La mise en œuvre de ce parcours a fait émerger des difficultés liées au contexte transfrontalier, touchant notamment aux démarches administratives ou à l'accès aux aides financières. Ces enjeux ont conduit les partenaires à réinterroger leurs pratiques d'accompagnement et à trouver de nouvelles solutions.

Le développement de nouvelles méthodes franco-allemandes d'accompagnement est un processus lent et progressif qui exige du temps : il s'agit bien d'élaborer des solutions, de les expérimenter, les évaluer et de les réajuster, dans un dialogue constant entre partenaires français et allemands.

## Faire reconnaître son handicap au-delà des frontières

La situation d'handicap implique la plupart du temps une ou plusieurs déficiences qui se répercutent sur le contexte professionnel. Ainsi, pour permettre l'emploi de la personne, ces déficiences doivent être compensées. Des dispositifs existent, mais leur accès est conditionné par une reconnaissance du handicap.

Or, il n'existe aujourd'hui pas de lien entre les administrations françaises et allemandes : **le handicap doit être reconnu dans chaque pays**. L'enjeu est de s'assurer que la procédure puisse avoir lieu de manière fluide. Il y a une nécessité de concordance entre le parcours administratif et celui de la reconnaissance du handicap. A défaut, c'est réellement l'aboutissement d'une embauche qui peut se voir être remise en cause.

Cela pose plusieurs questions sous-jacentes :

- **La France et l'Allemagne n'appliquent pas les mêmes critères en matière de reconnaissance du handicap.** Il peut donc arriver que certains handicaps reconnus en France ne puissent faire l'objet d'aucune reconnaissance en Allemagne. Cela pose la question de la continuité d'un parcours d'accompagnement en lien avec la reconnaissance du handicap pour ces personnes.

De fait, seul un travail sur les possibilités de mise en équivalence de certains handicaps peut en l'état actuel de la législation permettre d'avancer sur cette question. Ainsi cela permettrait une sécurité juridique plus en amont du parcours. Le projet Participation 4.0 a permis d'initier un dialogue en ce sens entre la MDPH et le Landratsamt, qui se montrent prêts à coopérer pour tenter de créer des synergies et faciliter ainsi les parcours transfrontaliers.

- **Pour pouvoir entamer une procédure de reconnaissance du handicap en Allemagne, il est nécessaire d'avoir signé un contrat de travail d'au moins 18 heures avec une entreprise allemande ou y vivre.** La procédure de reconnaissance du handicap ne peut donc être entamée que post-embauche. Or, l'employeur a besoin de connaître en amont si le handicap de la personne sera reconnu en Allemagne afin de connaître les aides compensatoires du handicap de son futur salarié. Dans de nombreux cas, c'est un élément décisif pour aboutir à une embauche. La seconde option n'est par définition pas envisageable puisqu'il s'agit bien de développer l'emploi transfrontalier. Tout au long du projet, un tel cas de figure n'a pas été rencontré.

- Il est donc important de pouvoir établir une première estimation quant à la reconnaissance du handicap dès le début du parcours. Le Landratsamt est prêt à coopérer pour faciliter cette étape afin de rassurer les entreprises qui souhaitent embaucher un frontalier en situation de handicap.

La possibilité que l'Agence fédérale pour l'emploi allemande prenne en compte la reconnaissance du handicap française pour attribuer des financements aux entreprises allemandes a été abordée dans le cadre du projet et n'est pas possible, même de façon dérogatoire. L'idéal serait qu'une structure franco-allemande comme le Service de Placement Transfrontalier, qui a vocation à traiter toutes les questions relatives à l'emploi franco-allemand, puisse être en mesure de traiter cet aspect-là également.

## Faciliter les démarches administratives et l'accès aux aides

**La reconnaissance du handicap, étape importante du parcours vers l'emploi transfrontalier d'une personne en situation de handicap, montre à quel point les législations et démarches administratives sont différentes d'un pays à l'autre. Or, le parcours comprend de nombreuses démarches de ce type. Il peut donc être perçu comme extrêmement lourd et long. La simplification des systèmes est une condition incontournable pour permettre aux personnes handicapées d'envisager un emploi de l'autre côté de la frontière.**

- **L'accès aux aides et financements spécifiques** est complexe pour des travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant en Allemagne. En effet, les fonds prélevés en France servent à financer des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées en France, et il en va de même en Allemagne. Il faut passer par des dérogations pour qu'un travailleur frontalier puisse y avoir accès.

Cependant, la relation salariale « frontalière » profite aux deux pays. En effet, l'entreprise profite de la valeur ajoutée du salarié qu'elle embauche sur son territoire, et le salarié dispose d'un pouvoir d'achat pour consommer sur les deux territoires. Il paraît donc cohérent de réfléchir à des innovations, en faisant par exemple entrer les dérogations existantes dans le droit commun. A titre d'exemple, une convention avec l'AGEFIPH dans le cadre du projet Participation 4.0 a pu être signée, qui permet la prise en charge de certains frais directement liés à la personne (déplacement, de repas, etc...) dans le cadre de son parcours transfrontalier. Cependant les dispositifs existants pour les entreprises en France n'ont pas pu être élargis aux entreprises allemandes, même de façon dérogatoire.

- De manière générale, les discussions entamées entre les institutions des deux pays doivent permettre de créer des ponts et de mettre en place une communication fluide et pérenne entre les administrations des deux pays pour trouver les meilleures solutions possibles. L'idée est notamment de créer un référentiel des déficiences permettant de mesurer les possibles adéquations entre les deux systèmes, dans une optique de transparence.

## Rassurer les demandeurs d'emploi en situation de handicap sur la possibilité d'un emploi en Allemagne

Le projet Participation 4.0. est né d'un constat plutôt quantitatif, notamment au vu des chiffres traduisant un déséquilibre entre les deux pays en termes de chômage. Le marché de l'emploi allemand semble offrir toutes les chances pour les travailleurs handicapés français. Néanmoins, très rapidement d'autres difficultés ont émergé. L'appréhension des personnes de travailler dans un autre pays est une réalité chez beaucoup de personnes, parfois même au-delà des questions liées à la langue ou au handicap. Partant de ce constat, de nouveaux outils ont été mis en place pour y répondre. C'est ainsi qu'est né l'atelier collaboratif. Axé autour des représentations des personnes, il permet d'identifier les freins et d'encourager les personnes à élargir leur recherche d'emploi au-delà de la frontière. Cet aspect du projet démontre bien la nécessité d'adaptation des parcours et parfois la recherche de nouvelles solutions. Bien que la réponse à travers cet atelier soit collective, on reste bien dans un accompagnement adapté à chaque personne.

## Favoriser la mobilité inclusive

L'un des freins les plus importants à l'embauche transfrontalière des travailleurs handicapés est la mobilité. La région de l'Ortenau est une région semi-urbaine composée d'un tissu de petites PME dans de relativement petites communes. Une partie du territoire est montagneux avec le début de la Forêt-Noire. Ainsi, certains secteurs géographiques peuvent être difficiles à atteindre, en particulier pour des personnes n'ayant pas de permis de conduire et/ou de voiture.

Dès la conception du projet, cet aspect a donc joué un rôle prépondérant.

**Afin de construire des réponses adaptées à ces enjeux, un partenariat avec l'association MOBILEX, spécialiste des questions de mobilité, a été développé pour proposer différentes solutions :**

- Une cartographie des zones d'emploi et d'habitation accessibles en transport en commun autour de l'axe Strasbourg-Offenburg.
- La mise en place d'entraînements à la mobilité pour accompagner les personnes dans leurs déplacements et lever les potentielles appréhensions s'y référant.
- Des réponses individuelles ont été apportées à des problématiques spécifiques pour effacer tous les obstacles à l'emploi.
- Grâce à la convention signée avec l'AGEFIPH des financements spécifiques ont pu être mobilisés pour les problématiques liées à la mobilité.
- Les outils créés dans le cadre du partenariat avec MOBILEX sont accessibles et utilisables par tous pour répondre aux problématiques de mobilité qui pourraient compromettre l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

## Valoriser et améliorer les compétences professionnelles

La question des compétences peut également représenter un frein à l'emploi transfrontalier. D'une part, les personnes disposant d'un diplôme français devront le faire reconnaître en Allemagne. D'autre part, les personnes n'en disposant pas devront parvenir à valoriser et à faire reconnaître leurs compétences acquises en France auprès d'entreprises allemandes.

La mise en œuvre du projet a très rapidement révélé concrètement cette problématique.

- **Certaines entreprises souhaitent embaucher des personnes ayant un diplôme reconnu en Allemagne.** Or, les personnes disposant d'un diplôme reconnu en France rencontrent bien souvent des difficultés à faire reconnaître leur diplôme en Allemagne, puis à se faire délivrer un diplôme équivalent.

Cette absence d'équivalence peut représenter un réel frein à l'embauche pour un employeur. Le jobcoach peut, dans le cadre de l'accompagnement de la personne mais aussi de l'entreprise, rassurer cette dernière et trouver avec elle des solutions. Certains projets européens (Tremplin sur le Rhin) s'attèlent à mettre en évidence les correspondances entre diplômes français et diplômes allemands. Ils pourront servir de support pour initier la discussion avec les entreprises. Cependant, dans certains domaines il n'existe aucune marge de manœuvre. En effet, le contexte réglementaire requiert une validation ou une transposition vers un diplôme allemand.

- En parallèle, il peut être difficile pour des personnes ne disposant pas de diplôme de **valoriser leurs compétences acquises en France auprès des entreprises allemandes**, qui peuvent avoir des besoins différents.

L'enjeu est donc de trouver un langage commun dans des contextes professionnels différents de part et d'autre de la frontière. Pour cela, dans le cadre du projet Participation 4.0, des référentiels de compétences métier franco-allemands d'après le système ECVET, valides et reconnus par des professionnels de part et d'autre de la frontière ont été créés. Le but étant de créer plus de transparence entre les pays et augmenter l'employabilité des personnes dans les entreprises allemandes.

Un outil numérique, **MobiRhin** vient compléter ces référentiels, et permet de valider et reconnaître chaque compétence acquise en situation de travail. Le passeport de compétences ainsi obtenu sert de base de reconnaissance et permet d'ouvrir le dialogue entre travailleurs français et entreprises allemandes. Il permet également de tracer les compétences acquises en France et en Allemagne de manière continue.

Il s'agira désormais d'informer les entreprises sur les possibilités offertes par cet outil, et d'étendre ainsi sa portée, tant du point de vue des secteurs d'activités qu'au niveau géographique. Cet aspect du projet est un exemple d'adaptation d'un système générique à la problématique de l'emploi transfrontalier. Le bénéfice pour les personnes sur leur employabilité et sur leur mobilité en Europe est vraiment important.

## Faciliter la communication interculturelle et l'apprentissage de la langue

Enfin, la langue est, au même titre que la mobilité, un frein évident à l'emploi transfrontalier. Les personnes intéressées par un potentiel emploi en Allemagne ne maîtrisent pas forcément suffisamment la langue pour pouvoir communiquer dans un contexte professionnel. Il convient donc de les orienter vers des organismes de formation proposant des formations en langue allemande avant de pouvoir s'engager pleinement dans le parcours d'accompagnement. Cependant, ce type d'apprentissage formel peut être long et décourager les personnes intéressées.

EasyCom est un dispositif de communication au travail par gestes intuitifs et normés, d'apprentissage rapide et aisé, permettant une meilleure inclusion des salariés travaillant dans des environnements où la communication orale est dégradée voire impossible. La mise en œuvre de ces codes visuo-gestuels, propres au secteur professionnel, est facilitatrice des apprentissages linguistiques futurs. Elle est donc complémentaire à l'apprentissage de la langue de travail.

## Un réseau d'acteurs fort de son expérience

Le projet « Participation 4.0 » ne pouvait s'envisager sans une étroite collaboration entre plusieurs acteurs des deux pays. La mise en œuvre du projet a montré que les relations qu'ont les trois partenaires avec les acteurs dans les deux pays ont été un atout majeur.

C'est ainsi que des passerelles ont pu voir le jour entre les deux pays. L'ensemble des outils développés l'a été avec des partenaires du réseau. Cette co-construction permet non seulement de créer des méthodes de travail au plus près du terrain, mais permet également à tous les acteurs de prendre part à la démarche. Ainsi, chacun peut être ponctuellement associé à l'accompagnement des personnes en fonction des besoins. Il s'agit donc réellement d'une modularité des parcours afin d'adapter au mieux les réponses apportées aux participants.

---

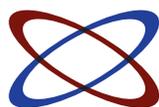
## Conclusion

« **Formaliser l'adaptabilité des parcours** », c'est ainsi que le travail accompli durant ces trois années peut se résumer.

Le projet Participation 4.0 a non seulement permis d'identifier les freins, mais surtout de proposer certaines solutions pour les dépasser. Un dialogue a été initié entre institutions françaises et allemandes en vue de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il montre vraisemblablement les prémises, d'un réseau franco-allemand structuré et pérenne pour l'inclusion et la mobilité transfrontalières.

A l'avenir, les outils et méthode d'accompagnement franco-allemands développés dans le cadre du projet serviront de base solide aux acteurs de l'emploi afin de mettre en place des dispositifs pérennes à l'attention des personnes handicapées dans la zone transfrontalière. Cela pourrait, pourquoi pas, se concrétiser par la mise en place d'une structure transfrontalière d'accompagnement spécifique pour ce public ou un guichet unique au sein des structures existantes telles que CAP Emploi.

Au-delà de toutes ces réponses développées dans le cadre de ce projet pilote, c'est sous l'angle européen que doivent se poser ces enjeux afin de passer dans une logique systémique. Le défi pour l'Europe est bien d'exploiter les résultats de ce projet dont elle a été co-financier. En effet, le but que s'est fixé Participation 4.0 est d'abattre encore un peu plus les frontières en vertu du principe de liberté de circulation de tous ses citoyens au sein de l'Union Européenne.



# Participation 4.0

Arbeit für alle

Travail inclusif sans frontières



Cette publication a été élaborée avec le plus grand soin  
mais peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions.  
N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

Ce rapport a été élaboré dans le cadre du projet Participation 4.0, travail inclusif sans frontières :



ASW+W  
gemeinnützige GmbH



 solivers

Réalisé grâce au cofinancement du programme "Interreg V Rhin Supérieur" et du fonds "FEDER" :



Cofinancé par l'Union européenne  
Fonds européen de développement régional (FEDER)  
Von der Europäischen Union kofinanziert  
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)



Retrouvez toutes les informations sur notre site internet :

[www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)

 Participation 4.0

**Exclusion de responsabilité :** Les informations ont été élaborées avec le plus grand soin. Toutes les informations et déclarations sont générales sans engagement et peuvent à tout moment être modifiées. Les partenaires n'assument aucune responsabilité quant à l'exhaustivité, l'exactitude et l'actualité de ces informations.