

Guide à l'attention des acteurs de l'emploi

Un accompagnement
franco-allemand vers
l'emploi transfrontalier
pour les personnes en
situation de handicap



OBJECTIF ➔ UN EMPLOI EN ALLEMAGNE

ZIEL ➔ EINE ARBEIT IN DEUTSCHLAND

Sommaire

	page
AVANT-PROPOS : LE PROJET PARTICIPATION 4.0	3
LE GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT PARTICIPATION 4.0 : MODE D'EMPLOI	4
A chaque étape ses outils	4
Un parcours modulaire	4
Des fiches ressources	4
Des outils complémentaires	4
Les particularités de l'accompagnement Participation 4.0	5
DES PRINCIPES DIRECTEURS POUR UN ACCOMPAGNEMENT OPTIMAL	6
La posture des référents emploi	6
Les facteurs clés de succès	6
LE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT	7
EN AMONT - IDENTIFICATION ET INFORMATION	8
■ PHASE 1 - DIAGNOSTIC ENVIES ET FREINS	10
1. Entretien envies et freins	10
2. Evaluation des compétences métier	11
■ PHASE 2 - ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	12
3. Entretiens consolidation projet professionnel et techniques de recherche d'emploi	12
4. Inscription au Service de Placement Transfrontalier (SPT)	13
5. Recherche d'emploi / de stage	13
■ PHASE 3 - PROFESSIONNALISATION	14
6. Stage	14
7. Embauche et consolidation de l'embauche	15
LES MODULES PARTICIPATION 4.0	17
MODULE 1 : Les freins à l'emploi transfrontalier - Atelier collaboratif	18
MODULE 2 : La communication - Formation aux codes visuo-gestuels : solution EasyCom	22
MODULE 3 : La mobilité - Accompagnement au déplacement	24
MODULE 4 : La reconnaissance des compétences Les référentiels ECVET franco-allemands et MobiRhin	26
DES FICHES RESSOURCES	29
FICHE RESSOURCE 1 : Travailler en Allemagne : quel impact pour la retraite, le chômage, les impôts ?	30
FICHE RESSOURCE 2 : Eléments essentiels d'un contrat de travail allemand	32
FICHE RESSOURCE 3 : L'arrêt maladie en Allemagne	36
FICHE RESSOURCE 4 : Contacts essentiels	37
FICHE RESSOURCE 5 : Les cours d'allemand sur le territoire	46
FICHE RESSOURCE 6 : Les aides à la mobilité	48

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.

C'est donc ainsi que Albert Schweitzer Werkstätten und Wohn Einrichtungen (ASW+W) Offenbourg, la Régie des Écrivains et Solivers, 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 3 partenaires visait une création méthodologique utilisable par les acteurs du handicap en France et en Allemagne, pour une pérennisation de l'accompagnement franco-allemand.

Le guide d'accompagnement Participation 4.0 : mode d'emploi

Ce guide résulte de l'axe Soutien des personnes en situation de handicap et rend compte d'une **méthode franco-allemande d'accompagnement** développée dans le cadre du projet Participation 4.0. Il a vocation à **soutenir les professionnels de l'emploi de part et d'autre du Rhin** et à leur fournir des outils pour accompagner les personnes en situation de handicap dans leurs démarches de recherche d'emploi transfrontalier.

A chaque étape ses outils

La méthode d'accompagnement qui a été déployée dans le cadre du projet Participation 4.0 est composée de **7 étapes incontournables** allant du diagnostic des envies et freins à l'embauche. Afin de simplifier l'appropriation de ces étapes par les référents emploi français et allemands, que nous appellerons "jobcoachs", ce guide formalise les objectifs de chaque étape et propose une méthode ainsi que des outils. Les outils sont consultables sur notre plateforme internet : www.participation4-0.eu

Un parcours modulaire

Parallèlement à ces 7 étapes, des outils innovants, présentés sous forme de modules, ont été développés pour lever des freins vers l'emploi transfrontalier, comme la mobilité ou la reconnaissance des compétences. Ces freins peuvent intervenir à des moments différents du parcours, selon les personnes et les besoins des entreprises approchées. Il revient donc au jobcoach d'être attentif à ces freins et de proposer, si nécessaire, des solutions adaptées pour les lever. Quatre modules qui répondent à quatre freins ont été développés et sont mobilisables à n'importe quel moment du parcours.

Ce guide sert donc de support à un accompagnement transfrontalier sur-mesure, modulable et personnalisé.

Des fiches ressources

Afin d'épauler les référents emploi allemands et français lors de leurs entretiens et de leur donner des éléments de réponse aux questions des demandeurs d'emploi en situation de handicap, des fiches ressources ont été ajoutées à la fin de ce guide :

- Travailler en Allemagne : quel impact pour la retraite, le chômage, les impôts ?
- Eléments essentiels d'un contrat de travail allemand : le temps de travail - salaire minimum.
- Arrêt maladie.
- Contacts essentiels avec plan et accès en transport.
- Les cours d'allemand dispensés sur le territoire.
- Les aides à la mobilité.

Des outils complémentaires

→ Un livret d'accompagnement

La spécificité de la méthode d'accompagnement présentée dans ce guide est qu'elle repose sur une bonne articulation entre le référent emploi français et le référent emploi allemand. En effet, la personne accompagnée débutera son parcours dans son pays d'origine mais le finalisera dans un autre pays. Un livret d'accompagnement a donc été développé en parallèle de ce guide pour permettre aux demandeurs d'emploi de garder une trace des démarches et entretiens réalisés. Il pourra être complété avec l'appui des référents tout le long du parcours mais reste un outil que le demandeur d'emploi remplit sur la base du volontariat.



→ Un rapport “Faciliter l’emploi des personnes en situation de handicap dans la zone transfrontalière du Rhin Supérieur”

Un rapport 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. Celui-ci pourra servir de ressource complémentaire aux jobcoachs.



Les particularités de l’accompagnement Participation 4.0

Accompagnement de travailleurs en situation de handicap français vers un emploi en Allemagne

Le marché de l’emploi ne connaît pas les mêmes réalités de part et d’autre du Rhin. D’un côté, le Bade-Wurtemberg affiche 3% de chômage et un manque de main-d’œuvre dans certains secteurs d’activité, de l’autre, le Bas-Rhin est marqué par un chômage plus important (8,5%), notamment chez les travailleurs handicapés où il est de 25% (contre 6% côté allemand). Le projet Participation 4.0 s’est donc naturellement concentré sur l’accompagnement des travailleurs en situation de handicap français vers un emploi en Allemagne.

Conditions d’entrée, dans le dispositif : allemand, projet professionnel identifié

Suite à trois années d’expérimentation, nous avons constaté que des bases en langue allemande ainsi qu’un projet professionnel bien défini constituent les clés d’un parcours optimal. Nous recommandons donc au jobcoach du pays d’origine de s’assurer que la personne qui s’engage dans un parcours d’accompagnement transfrontalier remplisse bien ces conditions avant d’entrer dans un parcours franco-allemand, ou de lui proposer des solutions telles que des formations en langue et/ou un accompagnement à la construction de son projet professionnel.

Collaboration étroite avec les acteurs locaux

Le projet Participation 4.0 repose sur la collaboration et l’expertise d’acteurs clés, tels que :

- ▶ **Cap Emploi** qui joue un rôle central dans l’accompagnement en France.
- ▶ **L’AGEFIPH** qui facilite les parcours d’accompagnement vers l’emploi transfrontalier en donnant un accès dérogatoire à des aides financières françaises.
- ▶ **Le Service de Placement Transfrontalier de Kehl** qui facilite les demandes de stage et la recherche d’entreprises de part et d’autre du Rhin.
- ▶ **L’entreprise d’insertion et adaptée Sistra**, à Strasbourg, qui apporte son expertise en matière de formation et d’évaluation dans les métiers de la production et de la logistique.
- ▶ **Les chambres de commerce et d’industrie allemande et française (CCI Strasbourg et IHK Südlicher Oberrhein)** qui ont apporté leur expertise dans les travaux sur les référentiels métiers.
- ▶ **L’expert ECVET allemand, Dr. Christian Schottmann**, qui a apporté une aide précieuse dans l’élaboration des référentiels métiers franco-allemands.
- ▶ **L’entreprise adaptée Integrierte Dienste, à Offenburg**, qui a apporté son expertise pour l’élaboration des référentiels métiers.

Des principes directeurs pour un accompagnement optimal

La posture des référents emploi

Ce guide sert de support à **un accompagnement sur-mesure**, proposant des conseils et informations personnalisés, non standardisés (information claire, concrète, pratique, directement utilisable). Pour cela, il s'agit de :

- ▶ Construire **une relation de confiance** entre accompagnant et accompagné, mettant en valeur les personnes accompagnées.
- ▶ Contribuer à **la construction d'une image positive de la personne**, en identifiant ses compétences, et en lui permettant de mobiliser ses ressources internes et externes (savoir-faire, savoir-être, compétences, motivations, freins).
- ▶ Donner les outils nécessaires à la personne pour pouvoir penser son avenir/son projet professionnel par elle-même : **rendre la personne actrice de son propre projet**.
- ▶ Identifier les besoins de la personne pour lever les freins.

Les facteurs clés de succès

- ▶ **L'accompagnement est individualisé** et répond aux besoins spécifiques de la personne.
La situation et le contexte particulier de la personne sont intégrés dans le parcours.
- ▶ **La personne choisit volontairement de s'engager** dans un parcours de mobilité professionnelle transfrontalière. Ses motivations sont identifiées, ainsi que ses freins et appréhensions.
- ▶ L'accompagnement est centré sur **la reconnaissance et le développement des capacités personnelles et professionnelles** à l'aide d'outils et de méthodes de qualification et d'évaluation.
- ▶ Les représentations de la personne relatives à l'emploi transfrontalier sont questionnées et travaillées, ce qui permet **une mise en confiance**.
- ▶ **Le parcours se réalise en plusieurs phases** avec des objectifs clairs et déterminés. Il est ponctué par des points d'étape permettant d'adapter constamment le parcours aux besoins du participant. L'accompagnement se poursuit tout au long du parcours.
- ▶ Les différents acteurs impliqués dans les étapes du parcours sont **en relation constante les uns avec les autres**.

Le parcours d'accompagnement

EN AMONT - IDENTIFICATION ET INFORMATION	8
■ PHASE 1 - DIAGNOSTIC ENVIES ET FREINS	10
1. Entretien envies et freins	10
2. Evaluation des compétences métier	11
■ PHASE 2 - ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	12
3. Entretiens consolidation projet professionnel et techniques de recherche d'emploi	12
4. Inscription au Service de Placement Transfrontalier (SPT)	13
5. Recherche d'emploi / de stage	13
■ PHASE 3 - PROFESSIONNALISATION	14
6. Stage	14
7. Embauche et consolidation de l'embauche	15

Le parcours d'accompagnement

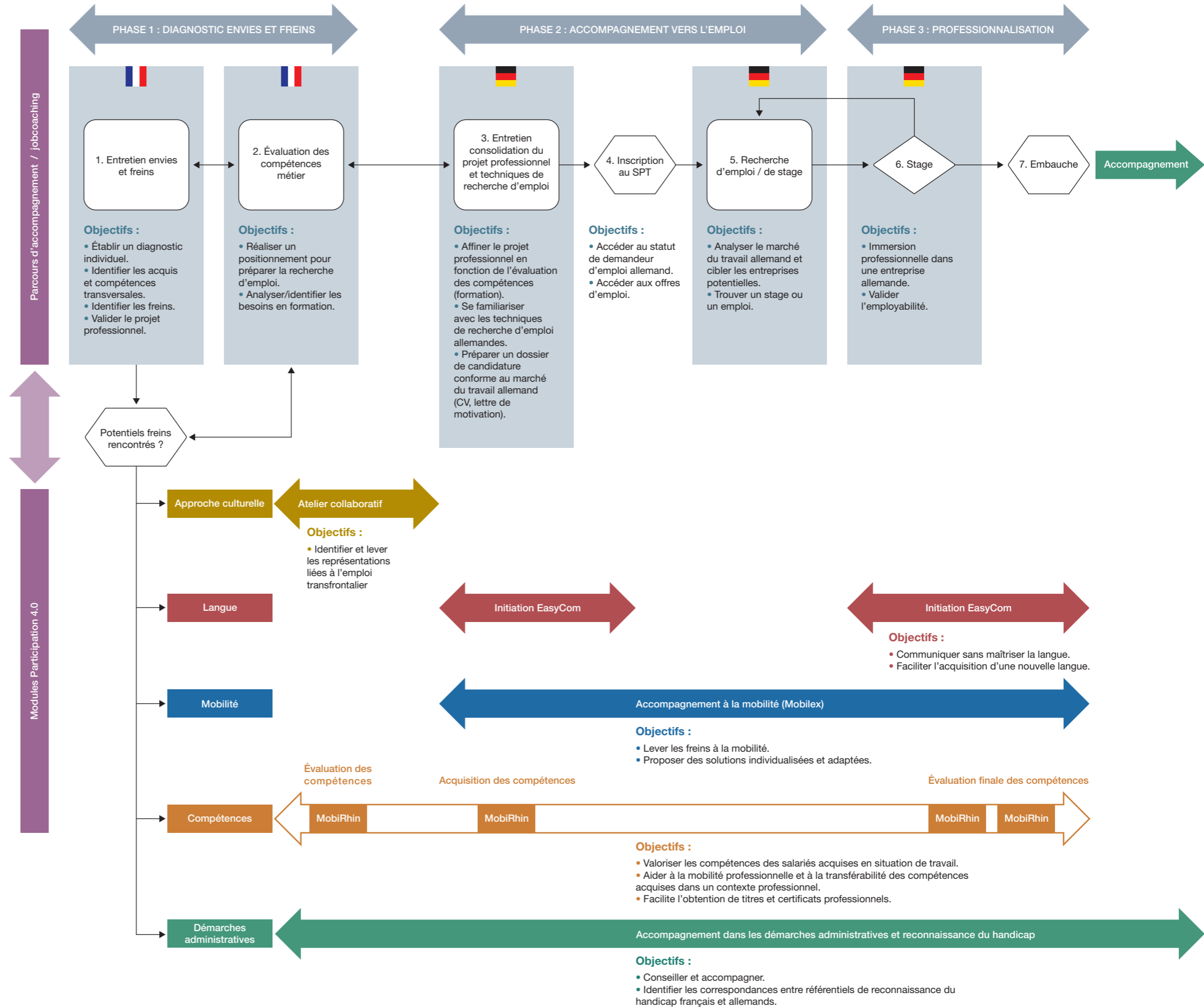
EN AMONT : IDENTIFICATION ET INFORMATION

En amont du parcours d'accompagnement, il s'agit d'identifier les personnes potentiellement intéressées par l'emploi transfrontalier, et de leur présenter brièvement les objectifs du parcours d'accompagnement, ses grandes étapes ainsi que les perspectives d'emploi de l'autre côté de la frontière. Ces personnes pourront ensuite décider de poursuivre le parcours.

Dans le cadre de Participation 4.0, cette étape préliminaire a été réalisée par Cap Emploi, à travers différents moyens tels que :

- **L'envoi de questionnaires axés sur l'emploi transfrontalier** pour sonder l'intérêt des personnes accompagnées.
- **L'identification des personnes accompagnées** ayant déjà travaillé en Allemagne et/ou maîtrisant la langue lors d'un entretien individuel.

Dans un second temps, des réunions d'information collectives ont été organisées pour les personnes intéressées.



PHASE 1 DIAGNOSTIC ENVIES ET FREINS



Dans le cadre de Participation 4.0, la phase “diagnostic envies et freins” est dirigée par Cap Emploi en coordination avec les partenaires du projet comme Mobilex, Easycom, Solivers et les entreprises d’insertion / entreprises adaptées partenaires la Régie des Ecrivains, la Main Verte et SISTRA.

1. Entretien envies et freins

La première étape du parcours d’accompagnement consiste à identifier les envies et motivations des candidats potentiels à l’emploi transfrontalier, ainsi que leurs freins.

Qui ?

Cette étape peut être réalisée par tout type d’organisme spécialisé dans l’accompagnement des demandeurs d’emploi en situation de handicap (Cap Emploi, associations, Entreprises adaptées...).

Pourquoi ?

- ▶ Établir un diagnostic individuel du candidat :
 - Identifier ses acquis et compétences transversales.
 - Identifier son niveau de langue.
 - Identifier ses freins potentiels.
- ▶ Valider le projet professionnel.
- ▶ Esquisser les prochaines étapes du parcours d’accompagnement.

Comment ?

→ Motivations et freins potentiels

Lors d’un entretien d’accompagnement individuel, le jobcoach interroge la personne accompagnée sur ses envies et ses motivations pour l’emploi transfrontalier.

Cette discussion fera également apparaître les freins et appréhensions de la personne. Il s’agira alors de la rassurer en lui donnant des informations détaillées sur le parcours d’accompagnement : les prérequis, le contenu, les étapes, la méthode, le financement, l’implication, les difficultés potentielles. Des solutions et outils ont été développés pour faire face aux freins les plus fréquemment rencontrés, tels que la langue, la mobilité, la reconnaissance des compétences ou du handicap.

Le parcours peut être prenant et contraignant pour les participants, qui doivent être volontaires et prêts à s’investir pour atteindre leur objectif d’emploi. Une fois toutes les informations à disposition, ils auront toutes les clés en main pour décider de poursuivre ou non un parcours d’accompagnement.

→ Maîtrise de la langue

Une attention particulière est accordée au niveau de maîtrise de la langue du candidat. Afin de l’identifier, le jobcoach peut lui proposer de s’auto-évaluer grâce à la grille d’autoévaluation du cadre européen commun de référence pour les langues et l’accompagner dans son utilisation. Il s’agira ainsi d’identifier son niveau approximatif et de définir ensemble ses besoins potentiels en formation. Vous trouverez cette grille dans le livret d’accompagnement du candidat.

→ Projet professionnel

Enfin, le jobcoach interroge le candidat sur ses expériences professionnelles et extra-professionnelles passées afin de l’amener à identifier ses compétences transversales et professionnelles, mais aussi ses envies en termes d’emploi. Il l’accompagne ainsi dans la définition de son projet professionnel. En effet, il est important que le projet professionnel soit abouti et solide au démarrage du parcours, même si celui-ci pourra être affiné par la suite. Suite à ce premier entretien, le jobcoach sera en mesure d’identifier les contraintes et écarts entre la situation du candidat et ses objectifs. Il pourra construire progressivement le parcours d’accompagnement en mobilisant les outils les plus appropriés pour corriger ces écarts.

Outils

- ▶ Trame de questions pour l’entretien individuel.
- ▶ Livret d’accompagnement : www.participation4-0.eu

PHASE 1 (SUIVE) DIAGNOSTIC ENVIE ET FREINS

2. Evaluation des compétences métier

La phase de diagnostic est complétée par une évaluation des compétences professionnelles en situation de travail.

Qui ?

Cette étape est réalisée dans une entreprise partenaire, formée à la formation et à l'évaluation en situation de travail.

Pourquoi ?

- ▶ Reconnaître et valoriser les compétences professionnelles du candidat.
- ▶ Réaliser un positionnement pour préparer la recherche d'emploi.
- ▶ Analyser les écarts entre la situation du candidat et son projet professionnel.

Comment ?

→ Le premier entretien individuel aura permis un premier diagnostic de l'expérience et des compétences professionnelles du candidat, ainsi qu'une identification de son projet professionnel. Suite à cet entretien, **un stage en entreprise est proposé au candidat, en lien avec son projet professionnel**. Ce stage pourra prendre la forme d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Il aura pour objectif principal d'évaluer les compétences professionnelles du candidat en situation de travail.

L'évaluation en situation de travail consiste à analyser des situations de travail afin de mettre en évidence des opérations, des connaissances fondamentales, des imprévus et leur gestion, en lien avec des référentiels de compétences. L'évaluateur repère ainsi les capacités mobilisées par le candidat dans une situation de travail précise.

Le candidat réalise quant à lui son travail tout en étant observé par un jury d'évaluateurs. Il explicite son action, analyse son travail et les résultats obtenus et met en avant ses raisonnements afin de prouver les capacités mobilisées.

→ A l'issue de cette immersion professionnelle, les candidats se verront remettre **un passeport de compétences**, document synthétisant les compétences professionnelles validées.

Cette étape permettra à la fois de valoriser les compétences du candidat et de mettre en avant les écarts potentiels entre ces acquis et son projet professionnel. Le candidat pourra alors dans un second temps, accompagné du jobcoach, définir ses besoins en formation et planifier les prochaines étapes de son parcours.

Outils

- ▶ Livret d'accompagnement du candidat (page 25).
- ▶ Evaluation de fin de stage.
- ▶ MobiRhin, passeport de compétences.
Retrouvez tous ces outils sur www.participation4-0.eu
- ▶ Référentiels métiers franco-allemands développés dans le cadre du projet :
 - Opérateur de production
 - Agent logistique
 - Peintre
 - Assistant de vie aux familles
 - Agent de propreté
 - Agent des espaces verts



PHASE 2 ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI



Dans le cadre du projet Participation 4.0, l'accompagnement allemand, ou jobcoaching, est assuré par l'entreprise allemande ASW+W en coordination avec ses partenaires et avec Cap Emploi.

3. Entretiens consolidation du projet professionnel et techniques de recherche d'emploi

La suite du parcours se déroule en Allemagne, et se concentre sur la consolidation du projet professionnel pour un accompagnement dans la recherche d'emploi.

Qui ?

Cette étape est assurée par des organismes spécialisés dans l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap en Allemagne (entreprises sociales, associations, ...).

Pourquoi ?

- ▶ Affiner le projet professionnel et identifier les besoins en formation.
- ▶ Se familiariser avec les techniques de recherche d'emploi allemandes.
- ▶ Préparer un dossier de candidature conforme au marché du travail allemand (CV, lettre de motivation).

Comment ?

→ Cette étape prend la forme d'**entretiens d'accompagnement entre le candidat et le jobcoach allemand**, qui prend le relais du jobcoach français. Il accompagne et conseille le participant dans la réalisation de son projet professionnel en se basant sur le diagnostic établi par le jobcoach français et sur les réalités du marché du travail allemand. Le jobcoach informe le candidat, qui reste acteur de son projet et de ses choix tout au long du parcours.

Il s'agira ainsi d'affiner le projet professionnel en définissant les prochaines étapes du parcours, c'est-à-dire les objectifs intermédiaires permettant d'accéder à l'emploi. Suite à l'évaluation des compétences métier, le jobcoach accompagne et conseille le candidat dans l'analyse et l'identification de ses besoins en formation.

Le jobcoach suit également la mise en place des accompagnements spécifiques identifiés ou mis en place à l'étape 1, comme par exemple les cours de langue ou l'accompagnement à la mobilité. Les besoins spécifiques du candidat sont sans cesse réinterrogés et l'accompagnement est modulé en fonction par le jobcoach.

→ Enfin, le jobcoach accompagne le candidat sur les techniques de recherche d'emploi allemandes, en particulier dans **la rédaction du CV et des lettres de motivation**. L'objectif sera pour le candidat de préparer son dossier de candidature conforme au marché de l'emploi allemand.

Outils

- ▶ Livret d'accompagnement du candidat.

PHASE 2 (SUITE) ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

4. Inscription au Service de Placement Transfrontalier (SPT)

À l'issue de l'étape 3, le candidat est en mesure de déposer son dossier d'inscription ainsi que son dossier de candidature (CV et lettre de motivation) au Service de Placement Transfrontalier (SPT).

Cette étape facilite certaines démarches administratives : elle permet notamment de bénéficier de stages conventionnés, sous la forme de Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et d'avoir accès aux offres d'emploi et réseaux du SPT.

Qui ?

Cette étape est effectuée par le candidat, qui peut être accompagné par le jobcoach allemand.

Pourquoi ?

- ▶ Acquérir le statut de demandeur d'emploi allemand « Arbeitsuchend ».
- ▶ Bénéficier du réseau d'offres d'emploi du SPT.
- ▶ Faciliter les démarches administratives et pouvoir bénéficier de stages conventionnés.

Comment ?

→ Checkliste des informations à fournir pour s'inscrire au Service de Placement Transfrontalier (SPT) :

- Nom, prénom
- Lieu et date de naissance
- Nationalité(s)
- Adresse postale
- Adresse E-Mail
- Numéro de téléphone
- Données concernant la mobilité et les niveaux de langues
- En cas d'invalidité ou RQTH, les restrictions de santé si celles-ci peuvent influencer la recherche d'emploi
- CV

Toutes ces informations sont aussi réunies dans le livret d'accompagnement du candidat.

5. Recherche d'emploi / de stage

Suite à l'inscription au SPT, le candidat acquiert le statut de demandeur d'emploi allemand, ou "Arbeitsuchend". La recherche d'emploi peut alors démarrer.

Qui ?

Le candidat est accompagné dans sa recherche d'emploi par le jobcoach allemand.

Pourquoi ?

- ▶ Analyser le marché du travail allemand et cibler les entreprises potentielles.
- ▶ Travailler sur les techniques de recherche d'emploi allemandes.
- ▶ Trouver un stage ou un emploi en lien avec le projet professionnel du candidat.

Comment ?

→ Le candidat est accompagné par son jobcoach sur les Techniques de Recherche d'Emploi allemandes, en particulier dans la recherche d'entreprises, la lecture et compréhension des offres d'emploi ou encore l'utilisation des sites spécialisés. Ils recherchent et prennent contact avec des entreprises correspondant aux critères et projet professionnel définis dans l'objectif de trouver un stage ou un emploi.

→ Il s'agit de responsabiliser la personne accompagnée en la formant aux techniques de recherche d'emploi allemandes, afin d'éviter un accompagnement qui risque de renforcer sa dépendance. Le jobcoach est un conseiller : il propose au candidat des informations personnalisées en fonction de son projet professionnel. Le candidat reste acteur de son projet : il définit lui-même ses critères de choix.

Outils

- ▶ Cartographie des entreprises allemandes : www.participation4-0.eu

PHASE 3 PROFESSIONNALISATION



Dans le cadre du projet Participation 4.0, c'est ASW+W qui est chargé de la phase de professionnalisation, c'est à dire de la phase d'immersion professionnelle et du lien avec l'entreprise. Ce travail se fait naturellement en lien avec CAP Emploi et les partenaires du projet.

6. Stage

Une période de mise en situation professionnelle est proposée au candidat afin d'offrir une première expérience en entreprise en Allemagne.

Qui ?

Le candidat est accompagné par son encadrant en entreprise (tuteur, maître de stage) pendant la durée de son stage. Le Jobcoach continue à le suivre tout au long des étapes du parcours.

Pourquoi ?

- ▶ Bénéficier d'une immersion professionnelle dans une entreprise allemande.
- ▶ Valider l'employabilité.
- ▶ Préparer l'embauche.

Comment ?

→ Après avoir identifié une entreprise en lien avec le projet professionnel du candidat et confirmé avec elle la possibilité d'un stage, une demande de **Période de Mise en**

Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pourra être présentée au SPT. Elle permettra au candidat de conserver son indemnisation de demandeur d'emploi tout en bénéficiant d'une couverture sociale.

Le jobcoach accompagne la personne tout au long de son immersion en entreprise et lui propose **des sessions de débriefing** sur son expérience, ses impressions, sa capacité à s'insérer et s'intégrer dans une équipe allemande. Il s'agira ainsi d'identifier son ressenti et de l'aider à prendre conscience de ses représentations ou des freins rencontrés (liés par exemple à la mobilité, à la langue, aux compétences techniques ou au handicap). Des solutions pourront alors être trouvées si nécessaire en collaboration avec l'encadrant en entreprise (par exemple, l'adaptation du poste de travail, la formation, l'accompagnement par un organisme extérieur, ...).

→ L'encadrant en entreprise est par ailleurs chargé de réaliser **une évaluation de fin stage**, portant sur les tâches exécutées, les savoir-être et les savoir-faire du candidat. Le résultat de cette évaluation fera l'objet d'un échange entre le l'encadrant, le jobcoach et la personne accompagnée. Il permettra de prendre du recul sur cette première expérience professionnelle en Allemagne et d'organiser la suite du parcours.

→ L'encadrant pourra également réaliser **une évaluation plus approfondie des compétences professionnelles** du candidat à partir du référentiel métier (voir Module 2). Cette évaluation mettra en avant les compétences du candidat et ses résultats seront valorisables dans la recherche d'emploi future. Confrontée à son projet professionnel, elle permettra également d'identifier les éventuels besoins en formation complémentaires, qui pourront être validés et planifiés avec le jobcoach.

L'objectif ultime étant que ce stage puisse initier un parcours d'embauche pour accéder à un emploi pérenne.

Outils

- ▶ Livret d'accompagnement du candidat (page 25).
- ▶ Evaluation de fin de stage.

▶ MobiRhin, passeport de compétences.

Retrouvez tous ces outils sur :

www.participation4-0.eu

PHASE 3 (SUITE) PROFESSIONNALISATION

7. Embauche et consolidation de l'embauche

Le parcours d'accompagnement se termine par l'embauche.

Qui ?

Le jobcoach accompagne le candidat vers l'embauche, mais également à l'issue de l'embauche, en contribuant à l'adaptation de son poste de travail ainsi qu'en l'accompagnant dans ses démarches administratives.

Pourquoi ?

- ▶ Conseiller et accompagner dans les démarches administratives.
- ▶ S'assurer que l'embauche est pérenne.
- ▶ Mettre en place des ajustements éventuels.

Comment ?

→ A l'issue de l'embauche, **le jobcoach se rend en entreprise où il s'entretient :**

- **Avec l'employeur et/ou l'encadrant afin d'identifier les éventuels freins et difficultés rencontrés.** Le jobcoach accompagne alors l'entreprise dans l'identification et la mise en place des ajustements nécessaires. Des sessions de formation collaborative pourront également être proposées pour les encadrants en entreprise (Train Diversity Trainer).
- **Avec le salarié, afin d'évaluer son intégration dans une équipe et une entreprise allemande.** Le jobcoach pourra ainsi identifier les éventuelles difficultés rencontrées (liées par exemple au handicap, à la langue, ou à la mobilité) et proposer des pistes d'amélioration, à discuter avec l'entreprise. Le suivi sera également l'occasion d'évaluer l'évolution des représentations liées à l'emploi en Allemagne.

Dans certains cas (par exemple dans le cas de personnes ayant un handicap mental ou des difficultés d'apprentissage), le jobcoach peut aller jusqu'à accompagner la personne sur son poste de travail pour l'aider à assimiler certaines tâches qui peuvent être difficiles à exécuter.

→ Enfin, le jobcoach poursuivra l'accompagnement du salarié dans ses démarches administratives, en particulier concernant la reconnaissance du handicap en Allemagne, qui nécessite d'être en emploi pour être initiée. En effet il n'existe pas de système d'équivalence des reconnaissances des handicaps entre la France et l'Allemagne ce qui oblige tout travailleur handicapé à faire la démarche administrative en Allemagne seulement si l'embauche est effective. Comme toute démarche administrative, elle peut décourager car elle peut prendre du temps (plusieurs mois) et sembler compliquée pour quelqu'un qui n'est pas familier avec le système administratif allemand. L'accompagnement par le Jobcoach dans cette étape permet d'éviter les abandons de parcours en raison de difficultés administratives.

Outils

- ▶ Train Diversity Trainer : www.participation4-0.eu
- ▶ Rapport « Faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap dans la zone frontalière du Rhin Supérieur ».



Le modules

Participation 4.0

MODULE 1 : Les freins à l'emploi transfrontalier - Atelier collaboratif	18
MODULE 2 : La communication - Formation aux codes visuo-gestuels : solution EasyCom	22
MODULE 3 : La mobilité - Accompagnement au déplacement	24
MODULE 4 : La reconnaissance des compétences Les référentiels ECVET franco-allemands et MobiRhin	26

MODULE 1

LES FREINS À L'EMPLOI TRANSFRONTALIER : ATELIER COLLABORATIF

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Démarrer un emploi dans un nouveau pays peut générer de nombreuses craintes et appréhensions. Nous avons donc développé un atelier collaboratif sur le thème de l'emploi transfrontalier, visant à identifier les freins puis à les lever grâce à des échanges et discussions. Cet atelier est proposé à toutes les personnes intéressées mais appréhendant l'emploi transfrontalier. Il est complémentaire au parcours d'accompagnement.

MÉTHODE

→ L'atelier est animé par un facilitateur, qui régule les échanges au sein du groupe, sans intervenir sur le fond.

→ Tous les membres du groupe participent activement. Ils sont pleinement acteurs de l'atelier : ils identifient eux-mêmes les problèmes, et trouvent les solutions.

DÉROULEMENT

L'atelier collaboratif se structure de la manière suivante :

ÉTAPE 1 : Créer les premiers liens et amener le groupe à vivre une première expérience collective

ICEBREAKER : « Ce qui nous rassemble »

Le brise-glace ou ice-breaker permet de faciliter les échanges, de faire connaissance et dans ce cas précis de **se trouver des points communs**.

Cet exercice s'avère très utile pour démarrer un travail avec un nouveau groupe, pour développer une bonne ambiance, une dynamique participative et pour que les participants fassent connaissance.

Objectifs :

- ▶ Souder le groupe.
- ▶ Rassurer les participant « j'ai des points commun avec les autres : je ne suis pas seul ».

Action :

- ▶ L'animateur sépare le groupe en 2 équipes.
- ▶ Chaque équipe établit une liste de choses que tous les membres ont en commun. L'animateur leur demande d'éviter les réponses trop évidentes (du type "nous avons tous deux bras").
- ▶ Au bout de 5 à 10 minutes, l'animateur demande aux membres de chaque groupe d'énoncer les points communs trouvés et d'annoncer les points les plus intéressants.

ÉTAPE 2 : Identifier les "FREINS" à l'intérieur du groupe

JEU CADRE : « Cherchons ensemble »

[Voir illustration ci-contre ▶](#)

Objectifs :

- ▶ Exprimer plus facilement des sentiments et des impressions sur une situation.
- ▶ Réfléchir à un problème, l'analyser en partant de soi.
- ▶ Débattre, exprimer des opinions qui ne seraient pas abordées dans d'autres circonstances. « Livrer le fond de sa pensée ».

Notre Thème :

Les difficultés pour aller travailler en Allemagne : identifier les freins individuels et collectifs au travail transfrontalier.

Action :

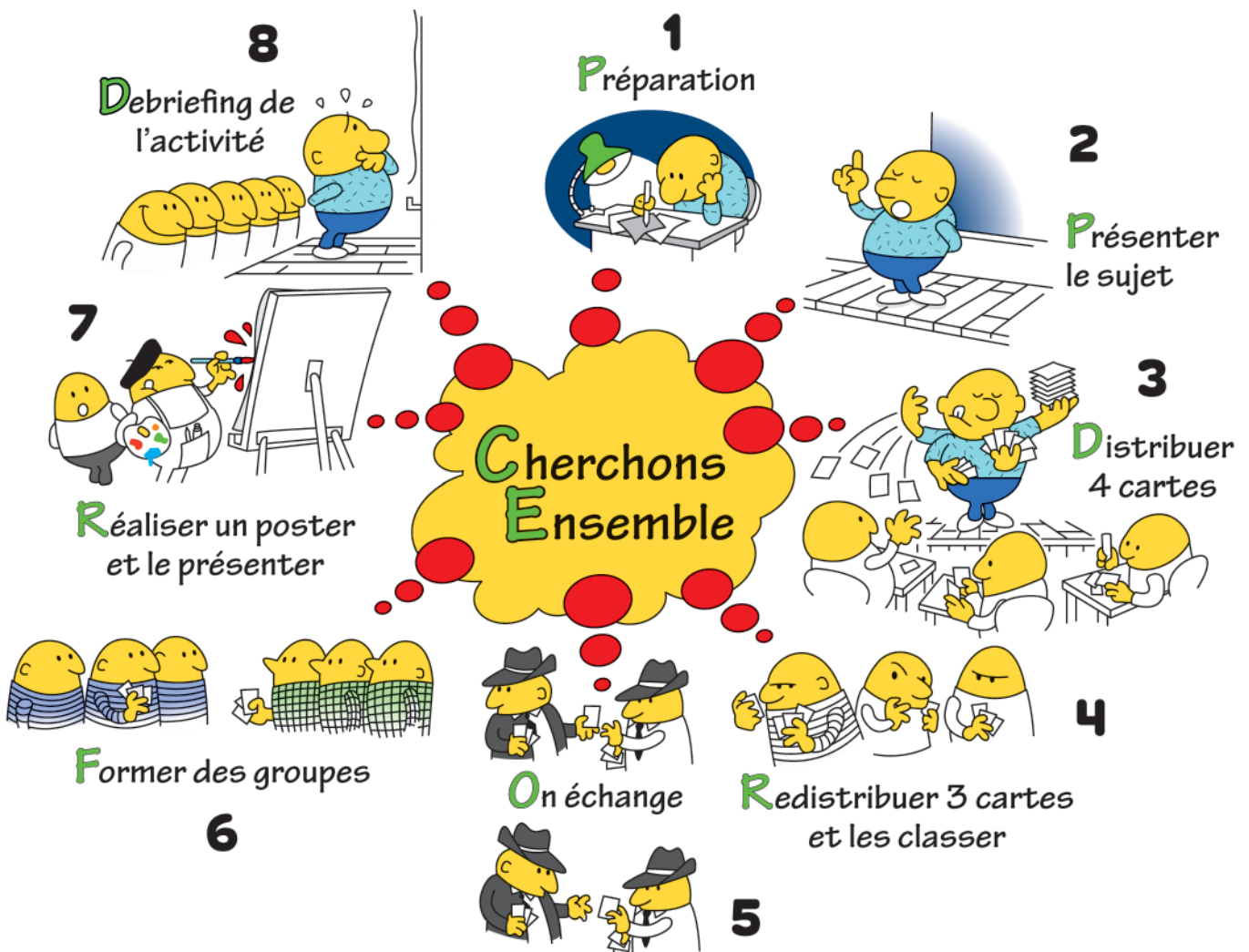
- ▶ L'animateur distribue 4 cartes bristol blanches à chacun puis demande aux participants d'écrire sur chaque carte une opinion générale, commune ou assez répandue sur le sujet (qui n'est pas forcément sa propre opinion). Il donne un exemple « il faut être parfaitement bilingue pour aller travailler en Allemagne ».
- ▶ L'animateur ramasse les cartes et les mélange. Il intègre au paquet discrètement des cartes qu'il a préparées à l'avance. Ces cartes comportent des idées assez controversées voire provocantes, comme par exemple des préjugés.

MODULE 1 (SUITE) LES FREINS À L'EMPLOI TRANSFRONTALIER | ATELIER COLLABORATIF

- ▶ L'animateur redistribue 3 cartes à chacun. Les participants les classent de la plus acceptable à la moins acceptable (de la plus vraie à la moins vraie selon leur point de vue).
- ▶ Les cartes restantes, non distribuées, sont placées sur une table, où chacun peut jeter les cartes qu'il ne souhaite pas garder et les échanger avec celles disponibles afin de ne garder que 3 cartes.
- ▶ L'animateur propose ensuite aux participants d'échanger entre eux leurs cartes afin que chacun ait les 3 cartes qui reflètent le plus son opinion personnelle.
- ▶ On forme ensuite entre 3 et 4 équipes : les membres de chaque groupe doivent se mettre d'accord sur leurs cartes et décident des 3 cartes qu'ils veulent garder, après négociation.

- ▶ Chaque équipe reçoit une grande feuille et des feutres de couleur. Elle a pour mission de préparer un poster qui représente les 3 idées de ses cartes sans texte ni nombre en 5 à 10 minutes.
- ▶ Chaque groupe présente son poster aux autres en expliquant les idées qu'il a voulu illustrer. Chaque poster est ensuite accroché au mur.
- ▶ On propose ensuite une discussion autour des idées exprimées sur les posters. En groupe il s'agira pour chaque poster de trouver un slogan résumant les idées / les difficultés principales représentées sur le poster. L'animateur aidera les participants à formaliser une idée générale et s'assurera que chaque slogan soit différent et traite d'un autre frein.

JEU CADRE : « Cherchons ensemble »



ÉTAPE 3 : Trouver des solutions collectivement pour lever les freins

LE JEU DE L'ENVELOPPE

est particulièrement adapté à la recherche de solutions. Il utilise les principes de l'écriture collaborative pour faire émerger des solutions.

Voir illustration ci-dessous

Objectifs :

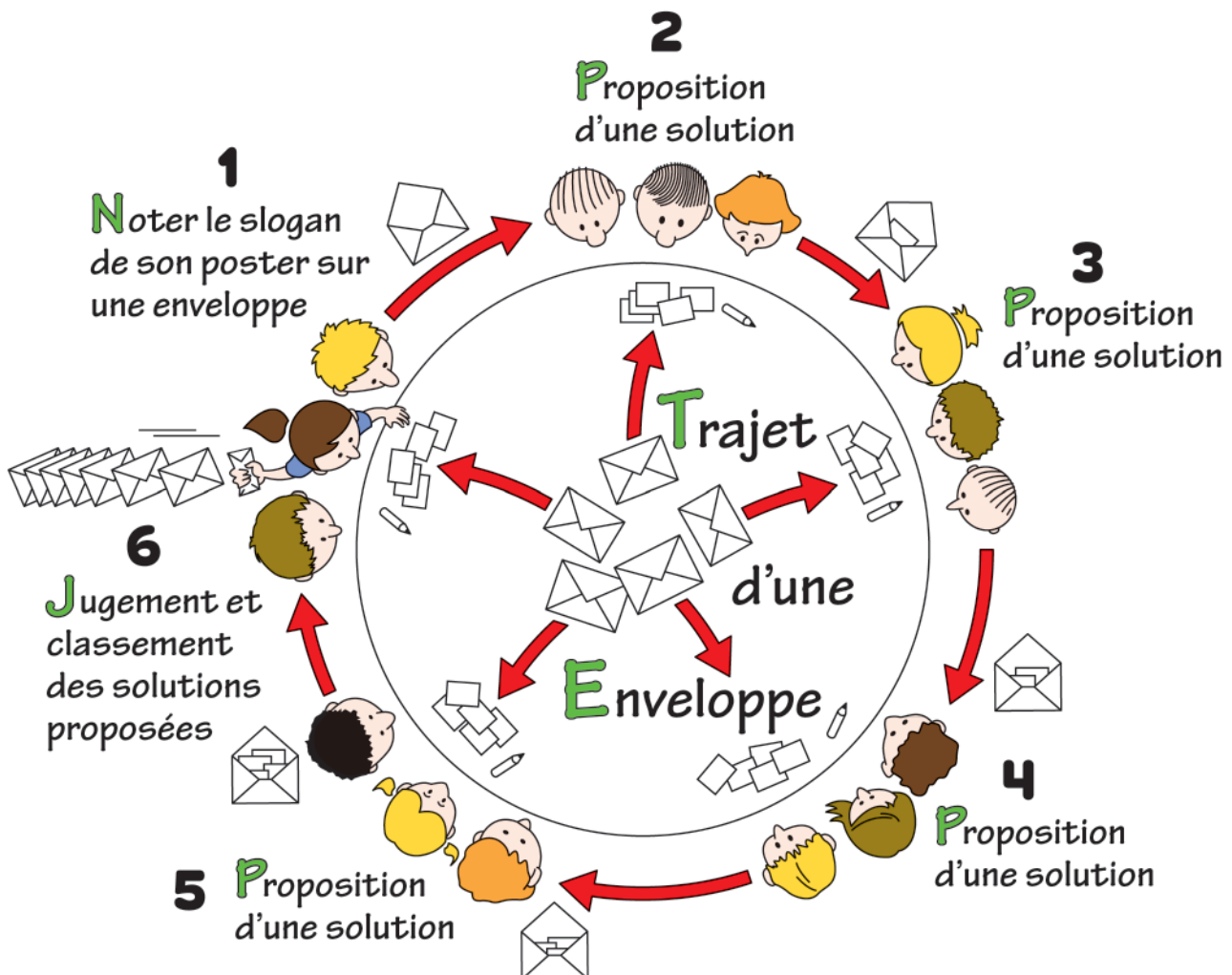
- ▶ S'approprier des solutions et les faire mûrir en groupe sans qu'elles soient imposées de l'extérieur.
- ▶ Evaluer la solution la plus appropriée et la faire accepter par l'ensemble du groupe.
- ▶ Créer une atmosphère d'entraide active et ouvrir le débat sur des solutions inédites.

Effets sur le groupe :

Il se responsabilise, il se sent impliqué et écouté.
 « Lever les freins matériels, psychologiques ou psycho-sociaux en douceur »

Action :

- ▶ L'animateur distribue à chaque groupe une enveloppe. **Chaque groupe écrit "la Difficulté principale ou frein",** c'est-à-dire, le « slogan de son poster », sur l'enveloppe.
 - ▶ **Chaque groupe passe ensuite son enveloppe au groupe suivant** afin qu'il trouve au moins 2 solutions en 2 tours. **La consigne est que la solution proposée soit "faisable".**
- L'animateur ou l'équipe d'animation se prête également au jeu et met dans chaque enveloppe 2 solutions. Les groupes n'ont pas le droit de regarder les solutions déjà déposées à l'intérieur de l'enveloppe. **Dans chaque enveloppe se trouvera les solutions proposées par les différentes équipes et celles de l'animateur.** Les solutions ne peuvent être consultables que par l'équipe qui aura créé l'enveloppe.

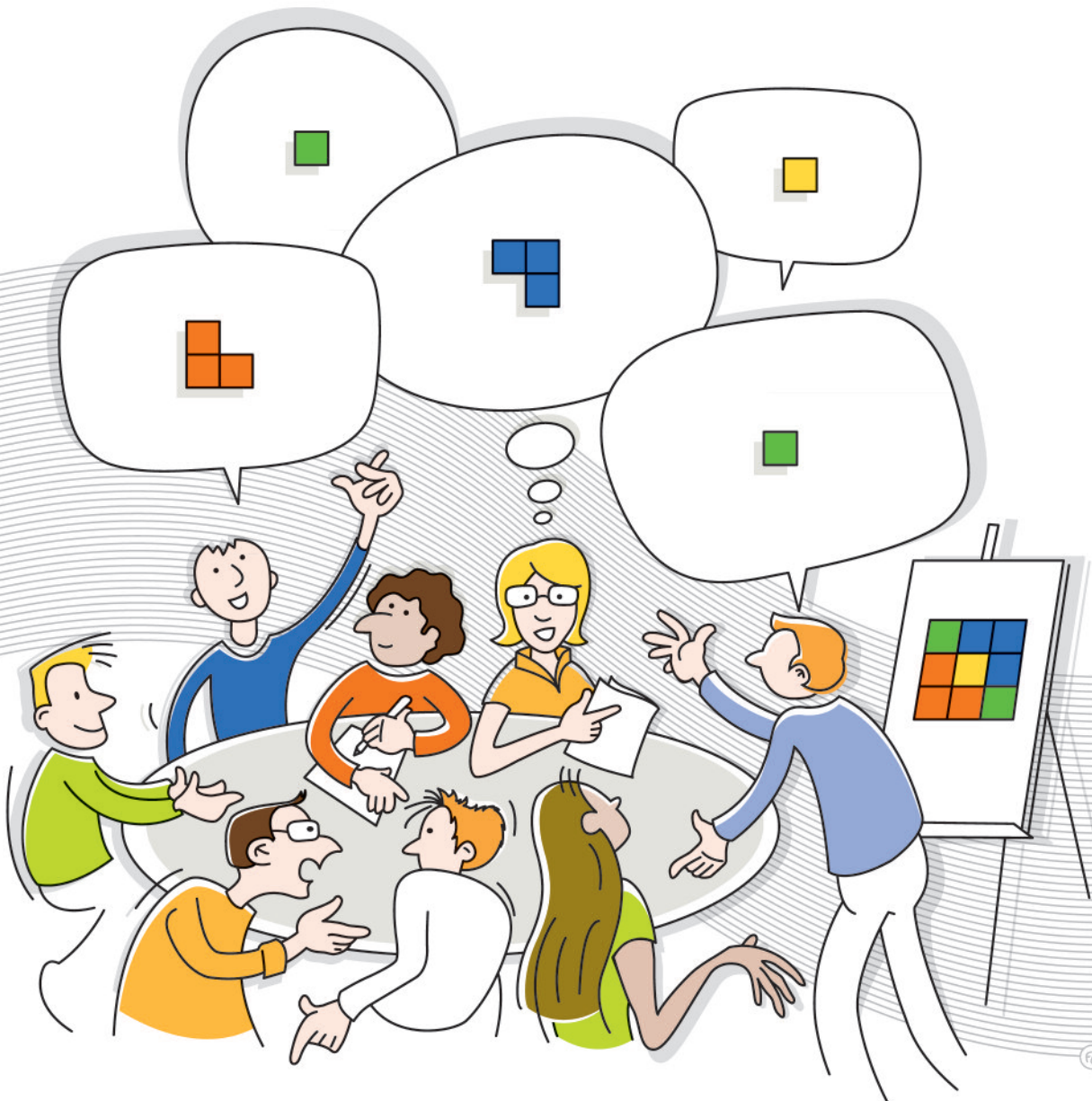


MODULE 1 (SUITE) | LES FREINS À L'EMPLOI TRANSFRONTALIER | ATELIER COLLABORATIF

- ▶ Lorsque chaque groupe récupère son enveloppe (après les 2 tours), elle est ouverte et l'équipe en charge du problème découvre les solutions.
- ▶ Chaque équipe dispose de 100 points à attribuer entre les différentes solutions et inscrit les points au dos de chaque carte.
- ▶ L'animateur demande à chaque équipe de lire l'énoncé du problème (qui est sur l'enveloppe) puis les solutions dans l'ordre croissant de points : il s'agit de finir par la meilleure solution **en expliquant les raisons de ce choix**.
- ▶ Chaque équipe recopiera la solution qu'elle aura jugée la plus pertinente et ira la coller sous le slogan de son poster.

ÉTAPE 4 : Faire le bilan
Objectifs :

- ▶ Passer en revue les actions possibles et les solutions envisagées.
- ▶ Comment les participants abordent-ils le travail transfrontalier à l'issue de cet atelier ?
- ▶ Y a-t-il encore des réticences ou des zones d'ombre ?
- ▶ De quoi ont-ils besoin pour se sentir en confiance ?



MODULE 2

LA COMMUNICATION FORMATION AUX CODES VISUO-GESTUELS : SOLUTION EASYCOM

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Notre parcours est ouvert à des personnes intéressées par la mobilité professionnelle et l'emploi transfrontalier et ayant une connaissance, même limitée, de la langue allemande.

Cette connaissance de la langue peut cependant représenter un frein. En effet, l'apprentissage d'une nouvelle langue peut être long, particulièrement pour des personnes en situation de handicap et/ou de bas niveau de qualification.

La solution EasyCom, méthode de communication innovante permet de lever ces freins en :

- ▶ proposant une méthode de communication transnationale en entreprise allant au-delà des langues de chaque pays,
- ▶ facilitant l'insertion en entreprise de l'autre côté du Rhin,
- ▶ et par la suite, l'apprentissage de la langue.

MÉTHODE

→ EasyCom est un dispositif de communication au travail par gestes intuitifs et normés mais aussi un dispositif d'apprentissage rapide et aisé permettant une meilleure inclusion des salariés travaillant dans des environnements où la communication orale est dégradée voire impossible.

Il s'agit d'une solution non-verbale, faite de codes de communication gestuels indépendants d'une langue nationale. Elle repose sur une centaine de codes professionnels, spécifiques au secteur d'activité, et permet ainsi d'acquérir la partie essentielle du vocabulaire d'un cœur de métier avec une syntaxe facile à assimiler et à retenir, sans posséder les bases de la langue étrangère de son futur travail. C'est un socle immédiat de communication, d'échanges, de cohésion au cœur de son nouveau métier.

→ EasyCom repose sur une formation courte de deux jours en immersion en situation de communication visuo-gestuelle obligatoire grâce à un formateur expert en gestuelle de communication, un formateur sourd. Le premier jour de formation permet l'apprentissage de manière intuitive, sur un mode ludique utilisant différents canaux de mémorisation. Le deuxième jour de formation permet la mise en pratique, avec correction participative, et validation par le formateur.

→ L'expérience montre que l'apprentissage et l'utilisation en entreprise de ces codes visuo-gestuels est aussi facilitatrice des apprentissages linguistiques futurs. Elle est alors complémentaire à la langue de travail dans l'acquisition et la consolidation des termes-métier, sur le lieu même de travail, pas obligatoirement en salle de cours.

OUTILS

- ▶ Codes visuo-gestuels pour l'emploi transfrontalier, avec adaptation aux secteurs professionnels spécifiques - en ligne sur MobiRhin.
- ▶ Formation aux codes visuo-gestuels menée par ComForm.

Pour une efficacité dans le process, il est préférable d'avoir à la fois les bénéficiaires futurs employés, mais aussi un représentant de l'entreprise d'accueil. Les groupes ne peuvent dépasser 12 personnes, si on veut aboutir à une efficacité pédagogique.

MODULE 2 (SUITE) LA COMMUNICATION FORMATION AUX CODES VISUO-GESTUELS | SOLUTION EASYCOM

codes visuo-gestuels



MODULE 3

LA MOBILITÉ : ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLACEMENT

CONTEXTE ET OBJECTIFS

- Faciliter la mobilité des travailleurs handicapés sur les trajets domicile travail.
- Identifier les lieux de travail les plus accessibles en provenance de Strasbourg.
- Rassurer le candidat sur la faisabilité d'un parcours transfrontalier.

En temps normal, être travailleur transfrontalier peut impliquer de faire des trajets relativement longs du domicile au lieu de travail. De plus de nombreuses personnes en situation de handicap n'ont pas de permis de conduire et peuvent rencontrer des difficultés à utiliser les transports en commun. La région de l'Ortenau est une région semi-urbaine composée d'un tissu de petites PME dans de relativement petites communes ce qui explique que certains secteurs peuvent être difficiles d'accès sans voiture personnelle. Un enjeu fort dans le parcours d'accompagnement franco-allemand que nous avons développé était donc de favoriser l'accessibilité de notre public cible aux zones d'activité économique et d'emploi allemandes afin que les questions de mobilité ne soient plus un frein à l'insertion professionnelle transfrontalière. Pour répondre à cet enjeu, un partenariat a été développé avec l'association MOBILEX, spécialiste des questions de mobilité inclusive sur le territoire de Strasbourg.



MÉTHODE

La méthode déployée se base sur 3 grands axes :

Axe 1 : Recensement de l'offre de transport de part et d'autre du Rhin et cartographie

Il semblait, dans un premier temps, important de pouvoir identifier les zones d'emploi accessibles sur la base d'une accessibilité au pôle multimodal offert par la gare de Kehl. L'association a donc réalisé une cartographie des lieux de résidence à l'intérieur duquel un arrêt de transport en commun permet d'accéder au pôle multimodal de Kehl en moins de 30 minutes et au maximum une correspondance. Sous forme de tableau et de carte, les informations collectées précisent :

- ▶ l'arrêt de départ : ligne CTS ou TER concerné,
- ▶ le trajet si correspondance : le temps de trajet,
- ▶ l'horaire du premier départ et l'horaire du dernier départ,
- ▶ l'horaire du premier retour et du dernier retour.

Le même travail a été réalisé dans un second temps du pôle multimodal de Kehl aux zones d'activité économiques et d'emploi allemandes situées à moins de 30 minutes et une correspondance.

Ces cartographies permettent au jobcoach de cibler les zones d'emploi accessibles au travailleur en situation de handicap et de le rassurer sur la faisabilité des trajets et du temps passé dans les transports.

MODULE 3 (SUITE) LA MOBILITÉ | ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLACEMENT


Axe 2 : Diagnostic mobilité auprès des candidats

Au gré des entrées des bénéficiaires dans le dispositif, un coaching spécifique et personnalisé a été développé. Celui-ci consiste à réaliser un bilan de compétences mobilité auprès des candidats dès qu'ils intègrent le parcours franco-allemand pour déboucher sur un accompagnement et une recherche de solutions de mobilité adaptées aux besoins et contraintes du bénéficiaire. L'idée étant d'identifier le plus tôt possible les freins à la mobilité que pourrait rencontrer le demandeur d'emploi afin de les lever le plus rapidement possible.

Axe 3 : Accompagnement à la recherche de solution

→ Recherche d'aides et financements

Les solutions sont multiples pour traverser le Rhin : vélo, transports en commun (tram et train), voiture, covoiturage. Cependant toutes les solutions ne sont pas toujours adaptées ou accessibles aux personnes en situation de handicap.

La cartographie est un des éléments permettant la recherche de solutions de mobilité en transport en commun. Les jobcoachs ne peuvent néanmoins pas se contenter de cet outil et doivent aussi être capables de négocier avec l'entreprise pour des horaires adaptés aux horaires des transports en commun.

Dépendant des personnes, il peut aussi être envisagé de mettre en place **un exercice de mobilité** avant la prise de poste en Allemagne pour accompagner la personne sur un trajet et la rassurer sur la faisabilité de celui-ci. Une fois la faisabilité prouvée, le Jobcoach accompagne la personne dans la recherche d'aides et de financements à la mobilité. Ces aides peuvent lui permettre de réduire les coûts de transport en commun ou d'investir dans un vélo par exemple. Mais d'autres aides peuvent, quand l'état de santé de la personne accompagnée le permet, permettre de financer une partie du permis de conduire par exemple.

Lorsqu'un candidat se voit proposer une possibilité de poste, ce dernier peut aussi être reçu par le partenaire MOBILEX pour :

- ▶ Définir avec lui l'itinéraire à réaliser pour accéder au poste. Ce travail se fait à l'aide d'outils de calculs d'itinéraires et de logiciels de géolocalisation.
- ▶ Répondre et envisager les solutions de repli en cas de dysfonctionnement des systèmes de transport proposés (retard, annulation...).
- ▶ Lui permettre de réaliser seul ou accompagné le trajet pour le familiariser avec l'environnement auquel il sera confronté.

OUTILS

- ▶ Cartographie France / Allemagne : www.participation4-0.eu
- ▶ Fiche Ressource : Aides à la mobilité, cf. dernières pages du guide.
- ▶ Livret d'accompagnement (page 9).

MODULE 4

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES LES RÉFÉRENTIELS ECVET FRANCO-ALLEMANDS ET MOBIRHIN

CONTEXTE ET OBJECTIFS

- Reconnaître et valoriser les compétences acquises au travail, tout au long de la vie.
- Aider à la mobilité professionnelle, en facilitant la transférabilité des compétences acquises d'un pays à l'autre.
- Faciliter l'obtention de titres et certificats professionnels.

Dans un contexte transfrontalier, l'enjeu est de trouver un langage commun dans des contextes professionnels différents. Dans cette optique, nous avons sélectionné des métiers en tension en Allemagne (ou en France et en Allemagne) accessibles à des personnes de bas niveau de qualification, dans l'objectif de développer des référentiels métiers franco-allemands - valides et reconnus de part et d'autre de la frontière, dans une optique de transparence :

- Opérateur de production
- Agent logistique
- Agent d'hygiène et de propreté
- Assistant.e de vie aux familles (aide à la personne)
- Peintre
- Agent d'entretien des espaces verts

Ces référentiels sont intégrés à l'outil numérique MobiRhin, facilitateur de parcours. Il trace et valorise les compétences des salariés acquises en situation de travail, au rythme de chacun, et permet de les accompagner vers la certification partielle ou complète.

MÉTHODE

Les référentiels métiers franco-allemands, de même que l'outil MobiRhin, ont été créés selon **la méthodologie ECVET**.

ECVET, le « système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels », est un cadre européen permettant **le transfert, la reconnaissance et l'accumulation d'acquis d'apprentissage** dans la formation professionnelle.

Les principaux objectifs d'ECVET sont :

- La reconnaissance des acquis d'apprentissage pour promouvoir la mobilité.
- La promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.
- L'augmentation de la transparence des certifications entre les pays européens.

Les avantages sont nombreux :

- Un système accessible à tous : ECVET est un système modulaire, qui permet de s'adapter au rythme des différentes personnes pour construire une qualification. Son utilisation est donc particulièrement intéressante pour des personnes à besoins spécifiques (faible niveau de qualification, personnes en situation de handicap).
- Il permet la reconnaissance des compétences acquises dans des contextes formels, non formels ou informels.
- Il est donc gratifiant pour les apprenants et apporte une reconnaissance sociale.
- Favorise la mobilité et la transparence.

ECVET est donc particulièrement intéressant pour répondre à ce besoin d'un langage commun pour la reconnaissance des compétences en franco-allemand.

MODULE 4 (SUITE) LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES | LES RÉFÉRENTIELS ECVET FRANCO-ALLEMANDS ET MOBIRHIN

Structuration d'ECVET :

La mise en œuvre d'ECVET implique que chaque référentiel métier/certification soit organisé en Unités d'Acquis d'Apprentissages (UAA), elles-mêmes décomposées en :

- ▶ Compétences
- ▶ Connaissances
- ▶ Aptitudes

Ces Unités sont acquises en formation et peuvent faire l'objet d'une évaluation, validation, et d'une reconnaissance, ce qui permet leur accumulation.

LES RÉFÉRENTIELS MÉTIERS FRANCO-ALLEMANDS

Les référentiels métiers franco-allemands ont été créés à partir de la pratique du métier et des référentiels métiers déjà existants de part et d'autre de la frontière. Pour chacun des métiers sélectionnés, nous avons mis en place des descripteurs communs, permettant la concordance entre référentiels métiers français et allemands.

Les référentiels métiers ainsi obtenus ont ensuite été validés par des professionnels de part et d'autre de la frontière.

L'outil MobiRhin, une déclinaison franco-allemande du dispositif Zero Barrier

L'outil MobiRhin repose sur les référentiels métiers créés, organisés selon le système ECVET.

Il se compose de trois dispositifs :

- ▶ MobiPass, facilitant l'évaluation en situation de travail.
- ▶ MobiTrain, permettant de tracer les sessions de formation.
- ▶ MobiTools, référençant un ensemble d'outils de formation et d'évaluation.



Un outil d'évaluation : MobiPass

Intégré au dispositif Zero Barrier, MobiRhin permet de réaliser des évaluations en situation de travail basées sur les référentiels métiers. Chaque Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA) du référentiel métier peut être évaluée séparément.

Les UAA validées sont reconnues et accumulées dans un passeport de compétences, généré automatiquement pour chaque apprenant.

L'outil permet ainsi de :

- Valoriser les compétences des travailleurs et sert de base de reconnaissance aux entreprises. Il permet d'ouvrir le dialogue entre les travailleurs et les entreprises en France et en Allemagne.
- Tracer les compétences acquises à la fois en France et en Allemagne, valorisant ainsi les travailleurs frontaliers lors d'un potentiel retour à l'emploi en France.

Exemple de passeport de compétences :

MOBIRhin			Opérateur de production		
1. Organisation de la production					
Acquis d'apprentissage	Établissement	Date de validation	Acquis d'apprentissage	Établissement	Date de validation
1.1 Approvisionnement, préparation des installations, machines et accessoires					
1.2 Réglage et mise en production selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste					
2. Conduite de l'équipement en production					
Acquis d'apprentissage	Établissement	Date de validation	Acquis d'apprentissage	Établissement	Date de validation
2.1 Conduite en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste					
2.2 Réalisation d'opérations de maintenance préventive au premier niveau					
2.3 Renseignement des documents de suivi de production					
2.4 Poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les instructions et modes opératoires.					
3. Intervention durant les opérations de production					
Acquis d'apprentissage	Établissement	Date de validation	Acquis d'apprentissage	Établissement	Date de validation
3.1 Correction des dérives de production dans les situations connues					
3.2 Alerte en cas de dysfonctionnement et mise en œuvre du mode opératoire adapté					

MODULE 4 (SUITE) LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES | LES RÉFÉRENTIELS ECVET FRANCO-ALLEMANDS ET MOBIRHIN

 Un outil de suivi de la formation : **MobiTrain**

MobiRhin permet le traçage des sessions de formation en situation de travail, dans la perspective de construire un parcours de formation selon les besoins de chacun. Suite à une première évaluation de positionnement sur le référentiel franco-allemand, réalisée en France, l'accompagnateur et le candidat pourront ensemble identifier les besoins de formation afin de favoriser l'accès à l'emploi de l'autre côté du Rhin. MobiTrain pourra être utilisé pour prévoir les sessions de formation nécessaires.

 Les outils Participation 4.0 : **MobiTools**

Enfin, MobiRhin permet d'accéder aux outils franco-allemands développés dans le cadre du projet, ou pouvant être utiles dans le cadre du parcours Participation 4.0 :

- ▶ Les référentiels métiers
- ▶ Les programmes de formation et supports pédagogiques
- ▶ Les codes visuo-gestuels

L'ensemble de l'outil MobiRhin a vocation à être utilisé à la fois par l'apprenant et par le tuteur en entreprise.



Des fiches ressources

FICHE RESSOURCE 1 : Travailler en Allemagne : quel impact pour la retraite, le chômage, les impôts ?	30
FICHE RESSOURCE 2 : Éléments essentiels d'un contrat de travail allemand : la rémunération, les contrats de travail, la durée de travail et les congés	32
FICHE RESSOURCE 3 : L'arrêt maladie en Allemagne	36
FICHE RESSOURCE 4 : Contacts essentiels	37
FICHE RESSOURCE 5 : Les cours d'allemand sur le territoire	46
FICHE RESSOURCE 6 : Les aides à la mobilité	48

FICHE RESSOURCE 1

TRAVAILLER EN ALLEMAGNE : QUEL IMPACT POUR LA RETRAITE, LE CHÔMAGE, LES IMPÔTS ?

Un frontalier ou une frontalière est une personne qui exerce une activité professionnelle salariée ou non dans un État et réside dans un autre État dans lequel il/elle retourne tous les jours ou au moins une fois par semaine.

RETRAITE

► Qui verse la pension ?

Concernant la retraite, le frontalier est soumis à l'obligation d'assurance dans le pays où il travaille. Les prélèvements pour la prévoyance-vieillesse sont retenus sur son salaire, dans le pays où il travaille.

Le frontalier touchera une pension de la part de tous les pays dans lesquels il a cotisé au moins un an. Chaque pays versera une pension partielle, calculée à partir des périodes de cotisation dans ce pays.

S'il a travaillé moins d'un an dans un pays, la période de cotisation sera normalement prise en compte dans la pension versée par l'État dans lequel il réside ou dans le dernier État où il a travaillé plus d'un an.

► Quelles sont les conditions ?

Les conditions pour percevoir une pension dépendent du pays. Il faut avoir cotisé pendant un délai minimum et respecter l'âge légal de départ à la retraite. En Allemagne, l'âge légal est de 67 ans et la durée minimale de cotisation est de 5 ans. La pension allemande ne pourra donc être perçue que lorsque cet âge est atteint. Concernant la durée minimale de cotisation, toutes les périodes de cotisation effectuées dans les pays de l'Union européenne/AELE (Association européenne de Libre échange) sont prises en compte (c'est le principe de totalisation des périodes).

► Comment est calculée la pension ?

Chaque Etat calcule les droits à la pension selon sa législation nationale, et chaque Etat verse sa propre pension, dont le montant est calculé proportionnellement aux périodes de cotisation accomplies dans cet Etat. Il prend néanmoins en compte toutes les périodes de cotisation effectuées dans les pays de l'Union européenne/AELE.

Concrètement, l'organisme de retraite additionnera les périodes de cotisation effectuées dans chaque pays de l'UE et calculera le montant de la pension perçue si la personne avait cotisé à sa caisse de retraite pendant la durée totale des périodes de cotisation (il s'agit du « montant théorique »). Ce montant sera ensuite adapté afin de refléter la durée réelle de cotisation dans ce pays (c'est la prestation au prorata).

Ainsi, une personne ayant cotisé dans plusieurs pays différents recevra une pension de la part de chaque caisse de retraite de chaque Etat en question. Par exemple, une personne ayant cotisé en France et en Allemagne recevra une pension versée par la caisse de retraite française et une pension versée par la caisse de retraite allemande.

► Où doit être déposée la demande ?

La demande doit être déposée auprès de l'organisme de retraite de l'Etat dans lequel réside le demandeur ou dans lequel il a travaillé en dernier lieu. Elle doit également préciser les périodes de cotisation accomplies dans d'autres pays et permet d'enclencher la procédure dans ces pays également.

Pour une personne résidant en France, la demande doit être déposée auprès de la Caisse Régionale d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT) (sauf région parisienne CNAV et départements d'outre-mer).

Pour une personne résidant en Allemagne, la demande doit être déposée au bureau d'assurance retraite de l'administration d'un district (Kreis), d'une ville ou d'une commune, auprès d'un conseiller des assurés, ou d'un centre d'information et de conseils d'une caisse d'assurances. La demande sera ensuite transmise à l'organisme compétent.

FICHE RESSOURCE 1 (suite)

TRAVAILLER EN ALLEMAGNE : QUEL IMPACT POUR LA RETRAITE, LE CHÔMAGE, LES IMPÔTS

NB : pour les pensions complémentaires, les demandes doivent être faites directement auprès des caisses/fonds de pension.

Pour plus d'informations, notamment sur le calcul des droits :

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_fr.htm

Coordination des systèmes de la sécurité sociale, EURES, 2016 :

https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/2016_FR_coordination_securite-sociale_RhinSuperieur.pdf

Informations pour des frontalier/e/s dans le Rhin Supérieur (F – D – CH) :

https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/F_infos_frontaliers_F-D_dec2017.pdf

Infobest : <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/securite-sociale/questions-transfrontalieres/>

CHÔMAGE

Le travailleur frontalier dépend de la réglementation du pays dans lequel il réside, même s'il ne s'agit pas du pays dans lequel il a cotisé. Il est alors considéré comme s'il avait cotisé dans ce pays et perçoit des prestations selon la réglementation nationale (conditions, montant, durée des allocations).

La demande est faite auprès de l'organisme compétent du pays de résidence (Pôle Emploi en France, Agentur für Arbeit en Allemagne). Le demandeur doit présenter ses périodes de cotisation sur le formulaire européen PD U1 (portable document unemployment 1) établi par l'organisme compétent de l'Etat du dernier emploi. En Allemagne, il s'agit des Agenturen für Arbeit, et en France, de la DIRECCTE (Direction Régionale de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Economie). Ce formulaire est établi après présentation des attestations de travail des employeurs des 3 dernières années (Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischen-staatlichen Rechts téléchargeable ici : <https://www.arbeitsagentur.de/download-center>).

Si les périodes de cotisation accomplies dans le dernier pays où le salarié a travaillé ne suffisent pas pour l'ouverture des droits, les périodes accomplies dans un autre pays sont alors prises en compte. Les conditions d'ouverture des droits sont celles du pays de résidence.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous renseigner auprès de l'agence pour l'emploi du pays de résidence

■ en France : Pôle Emploi | ■ en Allemagne : Agentur für Arbeit

... et sur le site internet Infobest :

■ France : <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/securite-sociale/assurance-chomage-en-france/>

■ Allemagne : <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/securite-sociale/assurance-chomage-en-allemande/>

Sources : Coordination des systèmes de la sécurité sociale, EURES, 2016 :

https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/2016_FR_coordination_securite-sociale_RhinSuperieur.pdf

Informations pour des frontalier/e/s dans le Rhin Supérieur (F – D – CH) :

https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/F_infos_frontaliers_F-D_dec2017.pdf

IMPÔTS

Le revenu d'un frontalier est en général imposable là où se trouve son domicile. Lors d'une embauche en Allemagne, le formulaire Cerfa 5011 doit être complété par le frontalier, son employeur et le centre des impôts en France. Un exemplaire est ensuite remis au centre des impôts en Allemagne, en France et au travailleur frontalier.

Pour plus d'informations : <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/impots/>

Sur la convention fiscale franco-allemande : <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/impots/la-convention-fiscale-franco-allemande>

FICHE RESSOURCE 2

ÉLÉMENTS ESSENTIELS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ALLEMAND LA RÉMUNÉRATION, LES CONTRATS DE TRAVAIL, LA DURÉE DE TRAVAIL ET LES CONGÉS

Il existe en Allemagne 3 catégories de salariés :

- ▶ les ouvriers (Arbeiter)
- ▶ les employés privés (Angestellte)
- ▶ les cadres (leitende Angestellte)

Les différences entre les ouvriers et les employés privés sont moindres. Les cadres ont quant à eux un statut particulier, notamment concernant leur protection sociale et leur temps de travail.

LA RÉMUNÉRATION

En Allemagne, le salaire minimum est de 9,35 €/heure (au 1^{er} janvier 2020).

Il existe quelques exceptions, notamment pour les apprentis, stagiaires ou emplois de courte durée.

S'il existe une convention collective dans l'entreprise, comme c'est le cas pour certains secteurs (bâtiment et travaux publics, nettoyage industriel, peintres, électricité, ...) c'est elle qui définit le montant du salaire minimum.

Lors de la négociation du salaire, la négociation porte en général sur le salaire brut, c'est-à-dire avant déduction d'impôt et des charges sociales, sauf si l'employeur le précise.

La rémunération peut être déterminée :

- en fonction du temps travaillé selon une base horaire, journalière, hebdomadaire ou mensuelle. Les employés sont presque toujours payés au mois, alors que les ouvriers sont souvent payés à l'heure.
- en fonction du résultat de travail : à la tâche (Akkordlohn) principalement pour les ouvriers, ou à travers une prime de rendement en plus d'une rémunération en fonction du temps travaillé.

En plus du salaire de base, le salarié peut bénéficier de commissions (Provision), d'un intéressement au chiffre d'affaires ou aux bénéfices (les tantièmes), de la constitution d'une retraite complémentaire, ou encore de primes (Zulagen, Prämien). Ces rémunérations complémentaires sont généralement précisées dans la convention collective ou le contrat de travail.

L'employeur est tenu de délivrer une fiche de paie.

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Le contrat de travail est généralement un contrat écrit, signé en double exemplaire.

Il peut également être conclu à l'oral, mais l'employeur est tenu de préciser dans un délai de quatre semaines les éléments essentiels du contrat par écrit, c'est à dire :

- nom et adresse des deux parties ■ date de début du contrat ■ lieu d'exercice de l'activité
- brève description de l'activité ■ montant du salaire, et de tout élément constitutif du salaire (rémunérations spéciales, gratification, etc.) ■ temps de travail convenu ■ durée des congés annuels ■ durée de préavis en cas de rupture du contrat ■ mention faisant référence à la convention collective ou accords applicables à l'entreprise.

FICHE RESSOURCE 2 (suite)

ÉLÉMENTS ESSENTIELS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ALLEMAND (LA RÉMUNÉRATION, LES CONTRATS DE TRAVAIL, LA DURÉE DE TRAVAIL ET LES CONGÉS)

Le contrat de travail ou la convention collective peuvent prévoir une période d'essai. Sa durée peut varier de 1 à 6 mois. Elle peut être renouvelée seulement avec l'accord du salarié.

Durant cette période, le salarié ou son employeur peuvent mettre fin au contrat de travail avec un préavis de 2 semaines, sans motivation.

Après la période d'essai, le délai de préavis légal est de quatre semaines, au 15 du mois ou en fin de mois.

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement établi à l'écrit.

Si l'essentiel des mentions obligatoires sont les mêmes que pour le CDI, le contrat à durée déterminée doit mentionner en plus les éléments suivants :

- la date de fin de contrat ou sa durée minimale,
- la durée de l'éventuelle période d'essai,
- la clause de renouvellement pour le cas où c'est envisagé.

Il existe deux types de CDD :

→ **Le CDD avec cause objective**, conclu pour l'une des raisons suivantes :

- Accroissement temporaire d'activité,
- Embauche suite à une fin d'études ou de formation,
- Remplacement d'un salarié temporairement absent pour les raisons suivantes :
maladie, congé, service militaire, congé maternité ou congé parental d'éducation,
- Emploi a un caractère saisonnier,
- Essai à l'embauche du salarié,
- À la demande du salarié lui-même
- Lorsque la conclusion du CDD est liée à l'octroi d'aides communales ou fédérales à l'emploi.

→ **Le CDD sans cause objective**

La durée du CDD sans cause objective est limitée à 24 mois et inclut deux renouvellements maximum (soit 3 CDD) pendant cette période. Le renouvellement doit être prévu dès le contrat initial, ou dans une clause annexe.

Le CDD ne peut être prolongé que pour une durée inférieure ou égale à la durée du premier contrat.

Aucun changement des conditions de travail ne peut être opéré.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le contrat pourra être requalifié en CDI.

À l'issue du contrat à durée déterminée, l'employeur ne peut pas, pour un même poste, avoir recours à un autre CDD ou à un intérimaire pendant une période égale au tiers de la durée du CDD.

Des exceptions existent en cas :

- d'exécution de travaux urgents,
- de remplacement d'un salarié encore absent,
- de contrats saisonniers,
- de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- de contrats pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir à un CDI.

Le CDD prend fin de plein droit à l'arrivée du terme prévu dans le contrat.

Le CDD ne peut être rompu, après préavis, que si cette possibilité est prévue dans le contrat ou la convention collective applicable.

Le CDD peut être résilié avant le terme prévu, par l'employeur ou par le salarié, pour motif grave. Dans ce dernier cas, la résiliation est faite avec effet immédiat (sans préavis).

Si la rupture de votre CDD ne paraît pas justifiée au regard des dispositions légales, le salarié peut intenter une action auprès du tribunal du travail (Arbeitsgericht). Le délai pour intenter une action contre la rupture d'un CDD injustifiée est de 3 semaines à partir de la fin du contrat.

FICHE RESSOURCE 2 (suite)

ÉLÉMENTS ESSENTIELS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ALLEMAND (LA RÉMUNÉRATION, LES CONTRATS DE TRAVAIL, LA DURÉE DE TRAVAIL ET LES CONGÉS)

LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS

► La durée du temps de travail

En Allemagne, la durée maximale légale du temps de travail est de 8h/jour, et 40h/semaine.

Une pause de 30 mn après 6 heures de travail continu est obligatoire (la pause sera de 45 minutes pour plus de 9 heures de travail continu), sauf pour les cadres.

La durée de travail peut être portée jusqu'à 10 h/ jour dans le cas où la durée totale de travail du salarié ne dépasse pas une moyenne de 8 h/jour sur une période de référence maximale de 6 mois consécutifs (cette période peut être plus courte selon les conventions collectives).

La convention collective peut prévoir une durée de travail supérieure à 8 h/jour sans majoration des heures supplémentaires, après acceptation par écrit du salarié (rémunération forfaitaire).

L'employeur peut recourir à des heures supplémentaires si cela est prévu dans la convention collective ou dans le contrat de travail : pour chaque heure supplémentaire, le salaire horaire prévu au contrat donnera lieu à un repos compensatoire ou sera majoré.

► Les congés payés

La durée minimale des congés payés est de 24 jours ouvrables par an (le samedi est un jour ouvrable).

Beaucoup de conventions collectives ou contrats de travail prévoient néanmoins un nombre de jours de congés payés plus élevé.

Le droit aux congés payés est acquis en sa totalité après 6 mois d'ancienneté.

Si le contrat est rompu avant ce délai de 6 mois, le salarié a droit à des congés au prorata de chaque mois passé dans l'entreprise.

Les congés annuels doivent être pris dans l'année en cours (entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre). Ils peuvent éventuellement être reportés jusqu'au 31 mars de l'année suivante.



FICHE RESSOURCE 2 (suite)

ÉLÉMENTS ESSENTIELS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ALLEMAND (LA RÉMUNÉRATION, LES CONTRATS DE TRAVAIL, LA DURÉE DE TRAVAIL ET LES CONGÉS)

► Les jours fériés

Il existe 9 jours fériés légaux communs à tous les Länder :

- le Nouvel an,
- le Vendredi Saint,
- le Lundi de Pâques,
- le 1^{er} Mai,
- l'Ascension,
- le Lundi de Pentecôte
- le jour de l'Unité allemande (3 octobre)
- le 25 décembre,
- le 26 décembre.

D'autres jours fériés sont applicables selon les Länder :

- la fête Dieu en Rhénanie-Palatinat ainsi que dans toutes les communes à majorité catholique
- l'Assomption (15 août) dans toute la Sarre
- la fête de la réformation dans toutes les communes à majorité protestante,
- la Toussaint (1^{er} novembre) en Sarre, Rhénanie-Palatinat, Bavière, Bade-Wurtemberg et Rhénanie du Nord-Westphalie.

Source :

<https://www.frontaliers-grandest.eu/fr/salaries/france-allemande/droit-du-travail-1/le-contrat-de-travail-1>

Pour plus d'informations :

Le droit du travail en Allemagne :

<https://www.infobest.eu/fr/themes/article/travail/le-droit-du-travail-en-allemande/>

FICHE RESSOURCE 3

L'ARRÊT MALADIE EN ALLEMAGNE

Le salarié en arrêt de travail ou arrêt maladie bénéficie d'un maintien de son salaire pendant six semaines dans le cas où son contrat de travail a commencé depuis au moins quatre semaines.

Au-delà de ces six semaines, le salarié touche des indemnités de la part de sa caisse d'assurance maladie allemande (sur un maximum de 18 mois pendant trois ans).

L'employeur a le droit d'adapter le poste de travail du salarié à son incapacité de travail en le faisant travailler à un autre poste, si possible.

Lorsque le salarié tombe malade pendant ses congés, chaque jour couvert par l'incapacité de travail compte comme un jour de travail, et ne sera donc pas décompté des congés.

Le salarié peut prendre seul la décision de ne pas se rendre à son travail en cas de maladie, sans se rendre chez le médecin. Il doit prévenir dans ce cas son employeur le plus rapidement possible. Cet arrêt ne doit cependant pas excéder trois jours. Au-delà, il doit présenter à son employeur un certificat médical.

L'employeur peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.

Source :

<https://www.connexion-emploi.com/fr/a/l-arret-maladie-en-allemande-indemnite-regles-et-cas-particuliers>

FICHE RESSOURCE 4

CONTACTS ESSENTIELS


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 :

- 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.

Pour plus d'informations :

<https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/lagefiph-notre-action-aujourd'hui-et-demain>



FICHE RESSOURCE 4 (suite)

CONTACTS ESSENTIELS

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

Lien vers la page web : 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.

FICHE RESSOURCE 4 (suite)

CONTACTS ESSENTIELS


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.mdp@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.

FICHE RESSOURCE 4 (suite)

CONTACTS ESSENTIELS

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 oeuvre 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.



FICHE RESSOURCE 4 (suite)

CONTACTS ESSENTIELS

Bundesagentur für Arbeit Service Rehabilitation



**Bundesagentur
für Arbeit**



Contact

Bundesagentur für Arbeit Offenburg • Weingartenstrasse 3 • D-77654 OFFENBURG
Courriel : 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 grave. 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.



FICHE RESSOURCE 4 (suite)

CONTACTS ESSENTIELS


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).
- Perception 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.



FICHE RESSOURCE 4 (suite)

CONTACTS ESSENTIELS

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 gravement 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 organismes 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.



FICHE RESSOURCE 4 (suite)

CONTACTS ESSENTIELS


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.

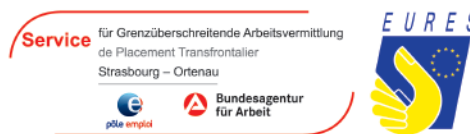
Dans notre cas, nous nous concentrerons sur le service Dezernat 3, responsable des questions d'éducation, des affaires sociales, de la jeunesse et la promotion pour l'emploi. Le service auquel on peut adresser une demande de carte d'invalidité est le Versorgungsamt, rattaché au Landratsamt. On y trouve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



FICHE RESSOURCE 4 (suite)

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.

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.

FICHE RESSOURCE 5

LES COURS D'ALLEMAND SUR LE TERRITOIRE

Pour mener une carrière en Allemagne et y trouver un emploi, il est préférable de connaître la langue allemande. En France il existe plusieurs organismes privés et publics qui mettent en place des cours de langues à l'attention de publics variés allant du salarié en entreprise au demandeur d'emploi sans oublier les étudiants. En général, ces structures font passer elles-mêmes des tests de positionnement au candidat pour les diriger vers les cours les plus adaptés. Parallèlement, plusieurs dispositifs d'aide peuvent être sollicités pour bénéficier de ces formations à moindre prix, si ce n'est gratuitement.

Les dispositifs d'aide à l'accès à la formation

► Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Les demandeurs d'emploi peuvent se voir prendre en charge le coût de l'enseignement d'une langue par Pôle emploi. Pour ce faire, ils doivent prendre connaissance du nombre d'heures de formation dont ils disposent sur leur Compte Personnel de Formation (CPF). **La formation doit être choisie dans la liste des formations éligibles au CPF.**

Pour plus d'informations :

- **Sur la prise en charge du coût de l'enseignement d'une langue par Pôle Emploi :** www.pole-emploi.fr
- **Sur la liste des formations éligibles au CPF et sur le nombre d'heure de formation à disposition :** www.moncompteactivite.gouv.fr

► L'Aide Individuelle à la Formation (AIF)

L'aide individuelle à la formation permet au demandeur d'emploi de bénéficier d'une aide financière de Pôle Emploi. Sur validation du conseiller, **Pôle Emploi peut contribuer aux frais de formation en totalité ou partiellement.**

Pour plus d'informations sur l'AIF :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laide-individuelle-a-la-formatio.html>

Les cours de langue sur le territoire

► Le portail des organismes de formation de la Région Grand Est

Il met à disposition **une base de données sur les formations, notamment linguistiques, à l'attention des salariés et demandeurs d'emploi** en Alsace, Lorraine et Champagne-Ardennes. Son accès est gratuit.

Pour plus d'informations : www.formation.grandest.fr

► Le portail des formations de Pôle Emploi

Une plateforme rassemblant l'ensemble des formations éligibles à l'AIF a été créée. Elle permet également d'avoir accès à une centaine de formations en ligne.

Pour plus d'informations : <https://candidat.pole-emploi.fr/formations/accueil>

► La plateforme linguistique innovante GRETA

Dans le cadre de sa politique en faveur du développement des compétences (mise en œuvre du plan d'investissement des compétences), la Région Grand Est déploie, avec le réseau des GRETA, **un dispositif de formation linguistique en allemand, anglais professionnels et luxembourgeois afin de faciliter l'insertion** des jeunes et des adultes dans le marché du travail transfrontalier.

Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi de la région, sans niveau spécifique à l'entrée et propose 3 modes d'apprentissage : en présentiel, en parcours mixte ou à distance.

Pour plus d'informations : <https://www.greta-alsace.fr/actualite/plateforme-linguistique-innovante>

FICHE RESSOURCE 5 (suite)

LES COURS D'ALLEMAND SUR LE TERRITOIRE

► Les fiches formation de la CCI

La chambre de Commerce et d'industrie propose elle aussi sa plateforme de formation. Parallèlement aux formations diplômantes, la CCI propose des formations sur mesure mais aussi des formations courtes qui permettront à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences visées rapidement.

Pour plus d'informations : <https://www.ccicampus.fr>

► Les instituts GOETHE

Les instituts Goethe, implantés dans toute la France, proposent en général des cours de langue en présentiel. Cependant l'institut de Strasbourg n'est pas encore doté de ce service. L'institut propose néanmoins des cours de groupe en ligne sur une plateforme en ligne. Ces cours sont payants et ne sont pas éligible au CPF.

Pour plus d'informations : https://www.goethe.de/ins/fr/fr/spr/kur/fer.html?wt_sc=france_deutschonline

► L'université populaire européenne

L'université populaire européenne est une association d'éducation populaire alsacienne qui offre pour tous ceux qui le souhaitent des cours dans tous les domaines dont les langues. Aucune condition n'est posée à la participation aux formations dispensées.

Pour plus d'informations : <https://strasbourg.upe-alsace.fr/familles/allemand-29.html>

► Les écoles de langue autour de Strasbourg

Parallèlement aux dispositifs présentés ci-dessus existent des écoles privées de langue. Ces écoles dispensent des cours qui sont généralement payants et non éligibles aux aides comme le CPF ou l'AIF.

Pour plus d'informations :

<http://www.deutschsprachschuleortenau.eu/blog/apprentissage-de-l-allemand/choisir-ecole-allemand.html>

Les plateformes d'évaluation linguistique

► La plateforme d'évaluation linguistique de Pôle Emploi

Cette plateforme permet à chaque candidat demandeur d'emploi de se soumettre à un test linguistique. Son accès n'est pas libre : un code d'accès doit être fourni au demandeur d'emploi par son conseiller Pôle emploi.

Pour plus d'informations : <http://plmpl.fr/c/CZTet>

► Le test en ligne du GOETHE Institut

Le test d'allemand proposé par le Goethe Institut consiste à donner une idée du niveau de la personne dans différents domaines de base : vocabulaire, grammaire, compréhension de texte à l'oral et à l'écrit. Il est gratuit et fiable.

Pour plus d'informations : <https://www.goethe.de/fr/spr/kup/tsd.html>

► L'autoévaluation via Europass

Le conseil de l'Europe a développé une grille d'autoévaluation permettant à toute personne de se situer en langue sur 6 niveaux européens (A1, A2, B1, B2, C1, C2) par rapport à sa compréhension écrite et orale mais aussi par rapport à son expression écrite et orale. Ce test existe en 31 langues et permet de se positionner par rapport à n'importe quelle langue.

Pour plus d'informations : <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/table-2-cefr-3.3-common-reference-levels-self-assessment-grid>

FICHE RESSOURCE 6

LES AIDES À LA MOBILITÉ

Carte mobilité inclusion (CMI)

► Objet

La carte mobilité inclusion mention « invalidité » (CMI) permet de bénéficier de certains droits, notamment dans les transports. Il existe également deux autres mentions pour la carte mobilité inclusion :

- mention « priorité »
- mention « stationnement »

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,
- des dispositions relatives à l'obligation des travailleurs handicapés en dehors de toute procédure de RQTH,
- des avantages fiscaux pour la personne bénéficiaire ainsi que pour ses proches,
- 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^e catégorie
- classée en groupe 1 ou 2 de la grille Aggir (bénéficiaire ou demandeur 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 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.

À noter :

La CMI française ne permet pas d'obtenir des tarifs préférentiels dans les transports allemands, notamment à la Deutsche Bahn. Elle ne permet pas non plus de demander une "Wertmarke", qui permet ensuite d'emprunter gratuitement en Allemagne certains trains et bus publics régionaux.

Les droits avec une CMI français en Allemagne sont essentiellement des droits de stationnement.

La CMI mention "stationnement" française est reconnue en Allemagne et plus généralement dans toute l'Europe.

En Allemagne, elle autorise :

- à se garer dans les rues où le stationnement est normalement interdit (pendant 3 heures maximum),
- à se garer gratuitement et sans limite de temps dans les zones payantes où la durée de stationnement est limitée,
- ou encore à se garer sur les places de stationnement réservées aux résidents (pendant 3 heures max.) etc.

Attention ! Il peut exister des exceptions, donc il vaut mieux se renseigner au préalable.

Source : <https://www.cec-zev.eu/fr/themes/vie-quotidienne/la-carte-dinvalidite-francaise-en-allemande/>

FICHE RESSOURCE 6 (suite)

LES AIDES À LA MOBILITÉ

Aide à la mobilité de Pôle Emploi

► Qu'est ce que c'est ?

Une aide pour participer aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement ou au permis de conduire.

► Conditions

Sous certaines conditions et selon la situation du demandeur d'emploi. Ces aides sont attribuées pour tous types de prise en charge confondus dans la limite d'un plafond annuel de 5 000 €. Les conditions d'attribution dépendent de plusieurs facteurs comme le statut du demandeur d'emploi, des allocations qui lui sont attribuées ou de la reprise d'une activité.

Dans le cadre du financement d'une mobilité, par exemple pour se rendre à un entretien d'embauche, l'attribution se fait en fonction de l'éloignement entre le domicile et le lieu du rendez-vous. Si le déplacement se fait dans le cadre d'une formation, celle-ci doit être financée ou cofinancé par Pôle Emploi.

Pôle Emploi peut financer le permis de conduire à un demandeur d'emploi, si sa mobilité représente un réel frein à sa reprise d'activité. Pôle Emploi verse l'aide financière à l'auto-école, Le montant de l'aide est de 1 200 € maximum. Afin de bénéficier de cette aide, il faut être inscrit à Pôle Emploi depuis au moins six mois et continuer à être disponible. Le candidat ne doit pas être bénéficiaire d'une allocation chômage ou d'une indemnité inférieur ou égal à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Liens utiles :

Les montants actuels des différentes prestations peuvent se retrouver sur le site de Pôle Emploi :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/aide-a-la-mobilite-@/article.jspz?id=1006538>

Les différents critères d'attribution et les barèmes actuels en vigueur peuvent se retrouver sur le lien suivant :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1011>

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/aide-a-l-obtention-du-permis-b-@/article.jspz?id=61973>

Aides aux déplacements en compensation du handicap

► Objet

Cette aide est attribuée à une personne en situation de handicap afin de régler les frais de déplacement liés au handicap pour les trajets domicile/travail comme par exemple des équipements adaptés à installer dans une voiture, les frais de taxis ou de transports adaptés.

► Conditions d'attribution

Cette aide peut être attribuée à toute personne handicapée dans la limite de 5000 €.

► Démarche

Il faut que la personne handicapée en fasse la demande en envoyant un dossier de candidature auprès de sa délégation régionale AGEFIPH.

► Durée d'attribution

Concernant les aides financières pour les transports adaptés ou les taxis, le renouvellement de l'aide dépend de la situation de la personne : si la situation est considérée comme pouvant remettre en question le parcours vers l'emploi ou le maintien dans l'emploi, l'aide sera renouvelé.

Concernant les équipements adaptés installés sur le véhicule personnel, l'aide est renouvelable tous les 5 ans ou en cas de changement de véhicule.

Lien utile :

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-aux-deplacements-en-compensation-du-handicap>



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 guide 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

 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.