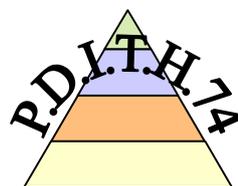
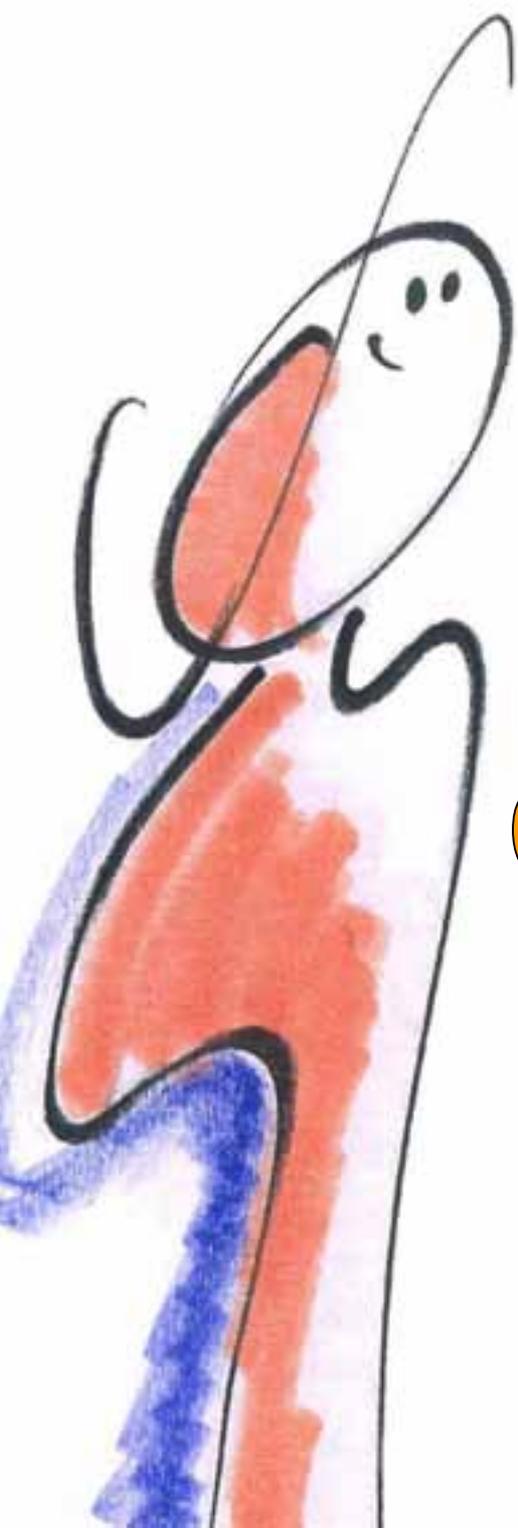


GUIDE DU HANDICAP

à l'usage des
entreprises
de Haute-Savoie



Programme Départemental d'Insertion
des Travailleurs Handicapés de Haute-Savoie

Madame, Monsieur,

La loi sur l'Egalité des Droits et des Chances, la Citoyenneté et la Participation des Personnes Handicapées, votée le 11 février 2005 s'applique dès aujourd'hui. C'est pourquoi, l'ensemble des professionnels du département qui ont participé à la réalisation du "Guide du Handicap à l'usage des Entreprises de la Haute Savoie", se rassemblent pour vous apporter une offre de services cohérente et en lien avec vos attentes.

Tous s'accordent, à ce jour, pour reconnaître que, si la nouvelle Loi est effectivement source de nombreux changements, ceux-ci sont synonymes de progrès. Et ces évolutions doivent se comprendre non seulement pour les personnes handicapées mais aussi pour les entreprises. Désormais le handicap et le travail peuvent se conjuguer au mieux au sein du projet de vie de la personne mais également au sein du projet de développement de l'entreprise.

Les partenaires figurant en 4ème de couverture, se tiennent à votre entière disposition pour tout échange concernant les liens à faire entre la politique de votre entreprise (production, développement, RH, GPEC, etc.) et la nouvelle Loi. Ils sont à vos côtés pour vous informer, vous aider à vous approprier les divers enjeux de la Loi et vous accompagner vers de nouveaux comportements. Selon des sondages réalisés par l'Institut Louis Harris en 2003 et 2005, 93% des responsables d'entreprises ayant recruté un collaborateur handicapé s'en déclarent satisfaits* et 87% des salariés jugent enrichissante la présence de collègues handicapés** : pourquoi pas vous ?

**Les membres du programme départemental d'insertion
des travailleurs handicapés Haute-Savoie**

*Sondage réalisé par Louis Harris en août 2005 pour l'Agefiph et Manpower.

**Sondage réalisé par Louis Harris en août 2003 pour l'Agefiph et L'Adapt.

Ce guide présente :

6 fiches pratiques :

- Handicap et Emploi : pourquoi pas vous ?
- Comment répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans votre entreprise ?
- Comment embaucher un collaborateur handicapé ?
- Apprentissage : avez-vous pensé à former un jeune handicapé ?
- Quelle évolution pour votre salarié handicapé ?
- Votre salarié rencontre un problème de santé : que faire ?

3 fiches thématiques :

- Inaptitude : quelle procédure légale ?
- Les aides de l'Agefiph
- Lourdeur du handicap et aide à l'emploi

Adresses utiles

Glossaire

*Ce guide a été réalisé dans le cadre du PDITH74
(Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés)*

Handicap et Emploi : pourquoi pas vous ?

Le handicap est majoritairement invisible et nous sommes tous potentiellement concernés...

Le saviez-vous ?

93 % des responsables d'entreprise ayant recruté un collaborateur handicapé s'en déclarent satisfaits

75 % des salariés handicapés ont le sentiment d'exercer un travail « qualifié » et estiment être embauchés pour leurs compétences professionnelles et leur attitude face au travail

Source : Sondage réalisé par Louis Harris en août 2005 pour l'Agefiph et Manpower

67,5 % des maladies professionnelles sont des troubles musculo-squelettiques (TMS)

45 % des salariés handicapés souffrent d'une maladie invalidante, seulement 20 % d'un handicap moteur

Source : INRS

En Haute-Savoie
+ de 3,5 millions d'Euros versés à l'Agefiph en 2005 par 53,6 % des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi
+ de 4 millions d'Euros redistribués par l'Agefiph aux entreprises, aux personnes handicapées et aux acteurs intervenant en faveur de leur insertion professionnelle

Source : Agefiph

23,3 % des entreprises assujetties n'emploient aucun salarié handicapé

Source : CRDI

57 % des entreprises employant des salariés handicapés (CDD + 12 mois) ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi

Source : FEDATH

Incidences de la loi du 11 février 2005 ...

- Modification du mode de calcul de votre contribution
- Obligation de négociation renforcée
- Nouvelles catégories de bénéficiaires
- Disparition des emplois « exclus »
- Nouvelles exigences en matière d'accessibilité
- Transposition de la directive européenne de non discrimination
- Obligation de respect de la Loi « handicap » pour accéder aux marchés publics.

Que faire ?

Quelles sont mes obligations (emploi, formation, reclassement, accessibilité, etc.) ?
Comment y répondre ?
Pourquoi et comment sensibiliser les acteurs de l'entreprise ?
Vous souhaitez, être informés, conseillés, être accompagnés pour la mise en place de vos projets ?

Contactez-nous !

Des entreprises témoignent...



UN PARTENARIAT EFFICACE ENTRE LE CRP L'ENLENNAZ DE CLUSES ET LEMAN INDUSTRIE S.A

« Je m'appelle Yannick QUENEHERVE et je suis Responsable Qualité sur le site de MARIGNIER chez LEMAN INDUSTRIE SA. Nous accueillons de façon très régulière des stagiaires du CRP L'ENLENNAZ à des postes de contrôle ou de qualité.

Le contenu des formations qualifiantes dispensées par ce centre de formation correspond en tout point à l'activité de LEMAN INDUSTRIE. Pour preuve les quatre anciens stagiaires qui, leur diplôme Ministère du Travail en poche, sont aujourd'hui salariés de l'entreprise.

Depuis 9 ans chez LEMAN INDUSTRIE, je partage avec ma direction cette volonté de partenariat.

Si j'ai aujourd'hui un poste à responsabilités et la confiance de mon employeur, c'est en partie grâce à "L'ENLENNAZ" où j'ai fait mon reclassement professionnel lorsque je n'ai plus pu exercer mon emploi de Conducteur d'Engins. »

LORSQUE LEROY MERLIN RECRUTE ... LES DEMANDEURS D'EMPLOIS HANDICAPES SIGNENT DES CONTRATS DE TRAVAIL !

« Mettre l'Homme au cœur de l'entreprise » est le choix fait par LEROY MERLIN en terme de management nous précise Monsieur HERBKE, Directeur du Magasin de Ville la Grand.

Au titre de cette politique d'entreprise, CAP Emploi a pu, associé à l'ANPE, contribuer aux recrutements liés à l'ouverture du point de vente de l'enseigne dans le Genevois.

« C'est autant les compétences et la motivation des candidats proposés que la qualité du partenariat et des moyens dédiés qui nous ont conduit à ce résultat » déclare Madame FOUQUART, responsable du recrutement, rappelant au passage que bien au-delà des « 6% légaux », LEROY MERLIN a intégré 12% de travailleurs handicapés et 100% de leurs talents et compétences !

« Nous continuerons à collaborer avec votre service, y compris autour de la mise en place d'actions de formation en amont ou après la signature des contrats de travail » ajoutent Madame FOUQUART et Monsieur HERBKE en signant les premiers CARED.

Ce partenariat de qualité avec CAP Emploi est le fruit d'une collaboration avec Mme BOUTTAZ qui grâce à sa connaissance de l'entreprise et des métiers a pu proposer des candidats qui se sont immédiatement intégrés à l'équipe.

AFV INDUSTRIE : UNE PME MOBILISE LE RESEAU POUR FAIRE ABOUTIR SON PROJET !

« J'ai eu énormément de réponses négatives à mes candidatures même après ma formation méthode suivie en 2001, mais j'ai toujours gardé le moral et je n'ai jamais baissé les bras ». Giancarlo m'explique son parcours et son récent rendez-vous avec Monsieur TOSCANO, gérant d'AFV INDUSTRIE. Lorsque M. TOSCANO a contacté CAP Emploi, il venait de rencontrer Giancarlo. Ce demandeur d'emploi de 43 ans avait, par sa persévérance et sa détermination, fait la différence avec les autres candidats, et sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne constituait pas, à priori, un frein pour le responsable de AFV INDUSTRIE.

« Il faudrait quand même, pour vraiment tenir le poste de technicien régleur, une formation à Giancarlo » nous signale Claude TOSCANO lors de notre rencontre, ... dont acte !

La formation spécifique et individuelle effectuée par Giancarlo a été articulée autour de 3 modules définis par l'entreprise.

« Ce projet a mobilisé plusieurs financeurs : le Conseil Régional, le Conseil Général, l'entreprise AFV et l'Agefiph. Nous nous réjouissons de cette mobilisation qui a contribué au retour à l'emploi de cette personne » écrit Robert PEPEY Délégué Régional Adjoint de l'Agefiph, animateur et financeur du réseau national CAP Emploi dont l'antenne de Haute-Savoie a assuré l'ingénierie de ce recrutement largement partenarial.

AUCHAN EPAGNY, 610 SALARIES, SIGNATAIRE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE, S'ORGANISE POUR LE RENDRE EFFECTIF.

« Nous sommes confrontés aux difficultés de recrutement de personnes handicapées mais aussi aux craintes exprimées par les équipes.

Dans notre magasin, chaque chef de rayon gère son effectif et exprime ses besoins en recrutement. En lien avec notre médecin du travail, nous avons été accompagnés par le Club Entreprises et Handicap porté par le Medef de Haute-Savoie sur plusieurs projets :

- une action de sensibilisation à destination de nos chefs de rayon
- la mise en place d'une commission santé destinée à faciliter le reclassement des personnes en difficulté
- l'accueil de 2 personnes issues d'un ESAT (ex. CAT) en contrat de mise à disposition »

Olivier Segard – Responsable des Ressources Humaines Auchan Epagny

COMMENT REpondre A L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Le saviez-vous ?

Tout établissement de plus de 20 salariés* **est dans l'obligation légale** d'employer au moins **6%** de travailleurs handicapés. Ces établissements, assujettis à la DOETH**, sont au nombre de 1 184 en Haute-Savoie (et parmi eux 300 n'occupent aucun TH).

2 catégories de bénéficiaires supplémentaires (listes à L 323-3 du Code du travail) : les titulaires d'une pension d'invalidité et bénéficiaires de l'AAH.

Les modalités de contribution financière prévues par la nouvelle Loi sont suffisamment dissuasives pour que les entreprises leur préfèrent l'embauche de personnes handicapées.

* seuil de 20 EQTP doit être atteint depuis 3 ans

** DOETH : Déclaration Obligatoire Annuelle d'Emploi des Travailleurs Handicapés à transmettre à la DDTEFP au 15 février n+1 de l'année n (formulaire Agefiph).

ZERO TRAVAILLEUR HANDICAPE = 12 045 EUROS
par bénéficiaire manquant (1500 X SMIC horaire)
à partir du 1er janvier 2010

Que faire ?

Tout au long de l'année, vous avez différentes possibilités de remplir totalement ou partiellement votre obligation d'emploi

Une politique de gestion des ressources humaines orientée vers une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- En embauchant un bénéficiaire travailleur handicapé en CDI, CDD ou intérim
- En accueillant pendant au moins 150 h un stagiaire handicapé au titre de la formation professionnelle
- En signant un accord collectif contenant au moins 2 des 4 plans suivants : plan d'embauche, plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations, plan de maintien dans l'entreprise

Ouvrent droit à une minoration de la contribution légale :

- L'embauche d'un premier travailleur handicapé
- L'embauche ou le maintien d'un salarié reconnu lourdement handicapé
- Le recrutement d'un demandeur d'emploi longue durée handicapé,
- Le recrutement d'un travailleur handicapé issu du milieu protégé ou d'une Entreprise Adaptée (EA)
- L'embauche d'un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans révolus.

Une politique de sous-traitance vers le milieu protégé et les entreprises adaptées : contrat de sous-traitance et mise à disposition

En Haute-Savoie, 5 entreprises adaptées et 14 ESAT se répartissent sur l'ensemble des bassins d'emploi (cf. Adresses utiles).

A savoir : diverses prestations sont proposées par ces établissements comme la sous-traitance industrielle , le conditionnement, le contrôle qualité, le routage, l'imprimerie, le nettoyage, l'entretien des espaces verts, l'esthétique automobile, la production maraîchère, etc.

8,27 Valeur du SMIC horaire

UB = Unité Bénéficiaire, base de calcul pour la taxe AGEFIPH.

Multiplicateur	Valeur UB	Effectif	Obligation UBs (6%)	UBs internes	UBs restant à acquérir	Plafond UBs pouvant être acquises en externe (50% de l'obligation)	UBs externes retenues	UBs manquantes, base pour paiement taxe AGEFIPH	Taxe AGEFIPH	Achats de VA	Equivalent UBs	Economie taxe AGEFIPH
----------------	-----------	----------	---------------------	--------------	------------------------	--	-----------------------	---	--------------	--------------	----------------	-----------------------

Nombre de salariés

Condition 2006

20 à 199
200 à 749
plus de 750

Si contrats de fourniture de sous-traitance

400	3308	80	4,80	1,00	3,80	2,40	2,12	1,68	5570,40	35 000	2,12	7 000
500	4135	500	30,00	15,00	15,00	15,00	6,05	8,95	37025,00	100 000	6,05	25 000
600	4962	1000	60,00	30,00	30,00	30,00	18,14	11,86	58860,00	300 000	18,14	90 000

Condition 2006

20 à 199
200 à 749
plus de 750

Si contrats de services donnant lieu à mise à disposition de THs

400	3308	100	6,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3308,00	100 000	7,56	9 924
500	4135	500	30,00	15,00	15,00	15,00	15,00	0,00	0,00	300 000	22,67	62 025
600	4962	1000	60,00	30,00	30,00	30,00	30,00	0,00	0,00	500 000	37,79	148 860

Comment l'utiliser ?

2 cas: Fourniture de sous-traitance ou mise à disposition de personnes handicapées

- Choisir la tranche de salarié

- Dans la première colonne verte, mettre le nombre de salarié

- Dans la deuxième colonne verte, mettre le nombre d'unité bénéficiaire déjà présente dans l'entreprise

- Dans la troisième colonne, mettre la valeur d'achat estimé dans l'année exprimé en Valeur Ajouté (Chiffre d'affaire - l'achat de matière)

- Les dernières colonnes vous indiquent les économies réalisées.

Rappel

En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé et qui n'auront entrepris aucune action concrète en leur faveur verront leur contribution à l'Agefiph très fortement majorée. Elle passera à 1500 fois le smic horaire



Une politique de dépenses déductibles

L'employeur est autorisé à déduire de sa contribution à hauteur de 10% les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

Exemples :

- ♦ financer un moyen de transport adapté pour son travailleur handicapé
- ♦ financer des actions pour aider à la formation de travailleurs handicapés d'une Entreprise Adaptée lors de l'achat d'une prestation en sous-traitance
- ♦ financer des dépenses liées au partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées



A défaut la contribution volontaire à verser à l'Agefiph

Augmentation du coefficient multiplicateur en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- entreprise de 20 à 199 salariés : 400 X SMIC horaire
- entreprise de 200 à 749 salariés : 500 X SMIC horaire
- entreprise de plus de 750 salariés : 600 X SMIC horaire

EXEMPLE DE CALCUL

Soit un établissement de 100 salariés qui emploie 4 bénéficiaires dont 1 âgé de 53 ans. Par l'obligation d'emploi, il devrait en avoir 6 (6%) : il manque 2 bénéficiaires.

Le nombre de bénéficiaires manquant est de 1,5 (2 - 0,5 = coefficient de minoration dû au travailleur handicapé ayant 53 ans).

La contribution à verser à l'Agefiph est : 1,5 x 400 x 8,27 = 4 962 Euros

Un outil de simulation de la contribution peut être utilisé sur le site internet :

www.agefiph.fr (rubrique espace entreprises)



Contactez-nous !

- La DDTEFP 74
- L'Agefiph
- FEDATH
- CAP Emploi
- Vos organismes professionnels
- Les organismes de formation

Comment embaucher un collaborateur handicapé ?

Une affaire de compétences



Employeur →

Définition exacte du profil du poste à pourvoir au sein de l'entreprise incluant les conditions de travail et les contraintes éventuelles...

... avec si besoin l'aide du référent handicap de la branche professionnelle

Une garantie de services !

- Enregistrement de l'offre, diffusion légale, large et maîtrisée
- Identification d'un référent qui sera l'interlocuteur privilégié de l'entreprise
- Collecte de candidatures et contrôle de l'identification des aptitudes/contraintes (entretien avec le candidat, aptitude médicale, échange avec l'organisme collecteur de l'offre, etc.)
- Transfert des candidatures à la personne ressource choisie par l'entreprise
- Adaptation à la stratégie de recrutement de l'entreprise
- Souplesse d'accès aux aides de l'Agefiph, contrats aidés et outils spécifiques
- Suivi personnalisé du référent CAP Emploi pendant et après le recrutement

Le saviez-vous ?

Une personne handicapée peut s'intégrer dans tous les secteurs d'activité possibles (service, bâtiment, commerce, etc.)

Une personne handicapée peut bénéficier de l'ensemble des contrats aidés (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.)

Une personne handicapée peut bénéficier d'aides spécifiques (primes à l'embauche, aides techniques et humaines, etc.)

43% des CIE ont concerné des personnes handicapées en 2005 en Haute-Savoie

Aux mesures de droit commun peuvent s'ajouter les aides de l'Agefiph

Contact

- **Un réseau spécialisé : CAP Emploi**
- **Un réseau sensibilisé : ANPE, Mission Locale, Intérim et SIAE**
- **Un réseau de soutien : les organisations patronales, OPCA et chambres consulaires**

Des entreprises témoignent...



THEVENET TECHNOLOGIES

quand handicap rime avec qualité

Avec l'appui du Club « Entreprises et Handicap », Thevenet Technologies met en place une démarche en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés, répondant dans le même temps à ses démarches qualité.

Thevenet Technologies, 140 personnes, emploie depuis plusieurs années des salariés handicapés. Pour poursuivre et développer sa démarche, la Direction a préalablement souhaité présenter à l'encadrement et au CHSCT un état des lieux sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Au terme du diagnostic, un plan d'actions a pu être défini, prenant en compte les contraintes des postes ouverts au recrutement sur machines à commandes numériques et sur machines transfert. L'autocontrôle, le port de charge, les temps d'emballage courts, la nécessaire polyvalence entre les postes, la station debout n'ont pas constitué de freins à l'embauche de TH. Aujourd'hui 7 salariés handicapés, notamment recrutés en lien avec le service insertion de Cap Emploi, dont un formé par un Centre de Rééducation Professionnelle, sont en poste en production ou en GPAO.

Le CHSCT, dans le cadre de ses interventions, a poursuivi son investissement avec la mise en place d'un groupe de travail portant sur la construction d'une procédure d'accueil et de suivi des salariés handicapés élargie à tout nouveau collaborateur.

Comme le souligne Aymeri DELPORTE, Directeur Général de l'entreprise, « à l'occasion du travail mené sur le handicap, c'est l'amélioration continue du processus global d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés que l'on touche. Une intégration réussie est le fruit d'un travail collectif où sont associées les Ressources Humaines, la production, la sécurité mais aussi la médecine du travail. La prise en compte des attentes et remarques du nouvel embauché, handicapé ou non, est importante pour le stimuler et le motiver dans notre projet d'entreprise. Par ailleurs, cet investissement collectif nous permet de développer nos démarches qualité ISO TS 16749 et ISO 14001. ».

En septembre 2005, Mathieu LEGON a rejoint pour une durée de 9 mois l'équipe de l'OFFICE DE TOURISME DU GRAND BORNAND dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

L'objectif de cette insertion est une mise à niveau des compétences afin de permettre à Mathieu d'accéder à un contrat d'apprentissage dès la rentrée scolaire prochaine.

Son évolution professionnelle se fait grâce à une formation adaptée auprès du GRETA avec des cours de français, mathématiques, informatique et comptabilité. La qualification préparée est la classification d'agent polyvalent de la convention collective du tourisme.

Durant son temps de travail en entreprise, chaque matin, Mathieu est responsable au sein de l'office du tourisme de la diffusion et de la transmission du courrier. Il va chercher le courrier à La Poste, l'ouvre et le distribue dans les différents services. Il se charge de l'expédition du courrier : affranchissement, rangement dans différents bacs en fonction de la destination, du format ou de la rapidité de distribution (lettre, écopli). Lorsque le destinataire du courrier est situé au centre du village, il le distribue directement. Le reste de la journée de Mathieu est planifié dans les différents services tels que la presse, la réservation, l'animation, la comptabilité et les remontées mécaniques.

« Quand les travailleurs handicapés progressent, c'est toute l'entreprise qui avance » nous dit son responsable.

Apprentissage : avez-vous pensé à former un jeune handicapé ?

Le saviez-vous ?

- 2 910 jeunes ont été recrutés en apprentissage par des entreprises de Haute-Savoie au cours de l'année 2005
- 78 % des jeunes ayant effectué un contrat d'apprentissage ont un emploi à l'issue de leur formation

AIDES A L'APPRENTISSAGE

Aides de l'Etat

Exonération de charges sociales et fiscales :

- Exonération CRDS et CSG
- Pour les entreprises ≤ 10 salariés, exonération totale des charges et exonération des taxes et participations assises sur les salaires
- Pour les entreprises > 10 salariés, les rémunérations sont exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales

Autre avantage

- Un crédit d'impôt de 1600 € par apprenti

Aides de la Région Rhône-Alpes

- A. Aide de base : 1000 € à la fin du 6^{ème} mois révolu la première année, puis au prorata temporis chaque année du contrat
- B. Aide pour encourager la formation des maîtres d'apprentissage (auprès CMA ou CFA) : 500 €
- C. Aide pour encourager la formation des niveaux V et IV (selon niveau de formation indiquée sur le contrat) par année de contrat au prorata temporis : 1000 €, si niveau V et 500 €, si niveau IV (cumulable avec A et B)
- D. Aide pour la formation d'un apprenti de 18 ans au moins (dans les 6 mois qui suivent la signature du contrat) sans qualification : 1500 € par année de contrat au prorata temporis. (cumulable avec A et B)

AIDES ADDITIONNELLES

Le jeune apprenti reconnu travailleur handicapé peut vous faire bénéficier d'aides renforcées

Aides de l'Etat

- Une prime de l'Etat qui s'élève à 520 fois le smic brut (au 1/07/2006 : 4300,40 €) applicable au 1er jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage
- Un crédit d'impôt majoré à 2200 € par apprenti handicapé

Aides de l'Agefiph

Pendant le contrat :

- Subvention Agefiph de 1525 € tous les 6 mois, ou de 3050 € par période de 12 mois (année d'apprentissage), en appui à un contrat
- Subvention pour l'aide à l'accessibilité des situations de travail
- Aide pour la formation de tuteur
- D'autres aides sont potentiellement mobilisables lors du parcours (ex. : aides techniques)

A l'issue du contrat d'apprentissage

- Si l'employeur conclut avec le jeune ayant une RQTH un Contrat à Durée Indéterminée ou Déterminée d'au moins 12 mois, l'Agefiph peut lui verser une prime à l'insertion de 1600 €
- Subvention pour l'aide à l'accessibilité des situations de travail

A SAVOIR : les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage n'entrent pas dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

Une entreprise témoigne...

Entreprise NB Racing Bike

« En janvier 2005, lorsque nous avons repris le commerce de vente et réparation de cycles et motocycles à Boège, l'effectif comptait un jeune en contrat d'apprentissage avec une Reconnaissance de Travailleur Handicapé et préparant un CAP de mécanique moto. Nous avons continué sa formation jusqu'à fin juillet 2005, date de fin de son contrat : Yannick a passé son examen de CAP avec succès !

A la vue de cette expérience de 7 mois, nous avons décidé de renouveler l'expérience, toujours avec Yannick, pour la préparation d'un BEP mécanique moto en contrat d'apprentissage. Pour cela, nous avons été assistés par le chargé de mission Professionnalisation et Handicap de l'OPCAREG dans la mise en place du contrat et la demande des aides auxquelles nous pouvions prétendre.

Il a fallu tenir compte de son handicap. Nous en avons discuté pour comprendre quelles en étaient les implications : ce qu'il pouvait faire et ne pas faire. Nous avons aménagé ses horaires et il peut toujours compter sur quelqu'un pour l'épauler en cas de besoin. Sur ce point, Yannick, enthousiasmé par ses nouvelles compétences, n'a pas encore totalement conscience des limites imposées par son accident et il faut y faire attention. Une fois le handicap assimilé par le maître de stage et moi-même, son employeur, tout se passe bien et les difficultés (assez rares) ont été facilement surmontées.

Il est aussi à souligner que prendre dans son effectif un travailleur handicapé en formation donne la quasi assurance d'avoir une personne motivée qui a envie d'apprendre et de réussir, ce qui n'est pas toujours le cas dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Cette expérience est enrichissante et bénéfique surtout si l'on se fait aider tant pour les démarches administratives que pour le suivi et l'évolution de l'apprenti. Yannick fait quasiment le travail d'un salarié traditionnel en préparation d'un BEP, en tenant compte de l'aménagement de ses horaires.

Je pense que les entrepreneurs ne doivent surtout pas hésiter à franchir le pas car cela se passe très bien et si une difficulté apparaît nous avons toujours un interlocuteur disponible pour nous aider à y faire face. Il faut seulement prendre le temps d'en discuter et d'y réfléchir ».



Contactez-nous !



- **Votre référent apprentissage** : *Chambre de Métiers pour le artisans*
- **Votre centre de ressource apprentissage et handicap** *CRDI – Schéma régional de formation apprentissage*
- **Votre OPCA de rattachement**
- **Pour accompagner vos réflexions sur le recrutement d'un jeune handicapé en alternance** : *un chargé de mission départemental professionnalisation et handicap à l'OPCAREG en collaboration avec les autres OPCA*

Quelle évolution pour votre salarié handicapé?



Suite à la Loi sur la Formation Tout Au Long de la Vie du 04 mai 2004 et la nouvelle Loi sur le Handicap du 11 février 2005, les entreprises sont désormais dans l'obligation d'anticiper la gestion de leurs ressources humaines et de s'engager dans une politique globale vis-à-vis du Handicap.

Une des solutions pour votre entreprise est de mettre en œuvre une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** de façon à réduire les écarts entre les besoins et les ressources de votre entreprise en fonction de votre plan stratégique de développement ; mais aussi de répondre à vos nouvelles obligations liées à la formation professionnelle et au handicap.

Double Dimension et Objectif

OBJECTIFS
SALARIE

Mobilité interne ou externe du salarié

OBJECTIFS
ENTREPRISE

Valorisation des actions mises en place vis-à-vis des salariés travailleurs handicapés pour répondre aux obligations légales de la nouvelle Loi. Une meilleure gestion des compétences et une amélioration de la productivité par une montée en compétences des salariés

DIMENSION
INDIVIDUELLE

Permettre à votre (ou vos) salarié(s) travailleur(s) handicapé(s) d'élaborer un projet professionnel et d'être acteur face au marché

DIMENSION
COLLECTIVE

Permettre à votre entreprise de maîtriser l'évolution de l'emploi à moyen terme, et d'intégrer les Ressources Humaines comme une variable stratégique à part entière

Monsieur X, salarié de l'entreprise TEFAL depuis 13 ans, s'est senti en difficulté physique sur son poste de travail en tant qu'opérateur emballage : sur les 4 dernières années, les rotations de buste répétitives et la station debout prolongée ont progressivement engendré des problèmes de dos. De sa propre initiative, il a signalé ses problèmes au médecin du travail et un arrêt de travail de 2 ans s'en est suivi. Il s'est alors orienté vers la structure Cap Emploi. Cette démarche a permis d'une part sa Reconnaissance de Travailleur Handicapé, et d'autre part l'élaboration d'un projet de reconversion avec une formation de 2 ans en tant que technicien informatique.

Suite à cette formation, le salarié a réintégré la société TEFAL à un moment où la politique de gestion des inaptitudes et de maintien dans l'emploi s'était renforcée. Il a été accompagné dans son reclassement interne par une équipe pluridisciplinaire comprenant le médecin du travail, l'encadrement et la Direction des Ressources Humaines.

Suite à un départ en retraite un poste de « Prototypiste » était vacant. Une approche compétences métier a permis à Monsieur X de se positionner dans la mesure où il avait des compétences techniques liées à sa formation initiale, des compétences récentes en informatique validées par le diplôme de Technicien Assistant en Informatique/option bureautique et une volonté de réussir sa reconversion professionnelle. Pour parfaire son apprentissage, il a bénéficié de formations internes. Elles lui ont permis d'acquérir les savoirs faire nécessaires à ce métier et de se familiariser avec des machines spécifiques. Une formation inter entreprises en « colorimétrie » a complété son cursus de formation.

Le poste, les outils et l'organisation du travail ont été adaptés pour être compatibles avec les conséquences fonctionnelles du handicap.

L'implication de l'encadrement et un travail d'équipe ont rendu possible l'intégration de ce salarié et son évolution en tant que « prototypiste » à mi temps thérapeutique.

Tefal



MODE D'EMPLOI

Le salarié handicapé

POSITIONNEMENT

- Environnement professionnel
- Aspiration personnelle

EVOLUTION

- Avec qui ?
- Comment ?

DEFINITION ET OBJECTIF DE L'EVOLUTION DU SALARIE

- Mobilité professionnelle (verticale ou horizontale)

L'entreprise et ses moyens

Bilan de compétences



Gestion anticipée des compétences pour la mobilité du salarié

VAE



Valorisation de l'expérience du salarié

FORMATION

- interne
- externe



- Développement des compétences
- Professionnalisation (avec des outils comme le DIF, le CIF, la période de professionnalisation et le plan de formation)

Développement et tutorat (transfert des savoir-faire)



- Performance du salarié et meilleure intégration dans son environnement de travail
- Anticipation des départs en retraite

Aménagement de la situation de travail



- Compensation du Handicap
- Performance du salarié

Les Outils

Incidences pour l'entreprise

Contactez nous !

- Votre OPCA de rattachement
- Pour accompagner vos réflexions : *un chargé de mission départemental professionnalisation et handicap à l'OPCAREG*

Votre salarié rencontre un problème de santé au travail

- ✓ Accident du travail
- ✓ Maladie Professionnelle
- ✓ Troubles musculo-squelettiques
- ✓ Mal de dos
- ✓ Accident de la vie ou de la route
- ✓ Maladie invalidante
- ✓ Trouble sensoriel



Que faire ?

Echanger avec le salarié

Si le salarié est présent dans l'entreprise

- S'entretenir avec lui
- S'informer auprès de votre organisme professionnel

Si le salarié est en arrêt de travail

- Ouvrir, si possible, le dialogue avec lui
- S'informer auprès de votre organisme professionnel

et / ou

Demander un diagnostic au médecin du travail

Lui conseiller une visite de pré-reprise avec le médecin du travail

Lui conseiller une rencontre avec le Service Social de la CRAM

Risque d'inaptitude dans l'entreprise

Signaler



Signaler



Signaler



Contactez nous !

La Coordination du Dispositif de Maintien dans l'Emploi : 04 50 22 07 91
soutenue par un réseau de partenaires (FEDATH, HANDIBAT, MDPH, Service Social CRAM, CPAM, MSA, etc.)
vous accompagne dans la recherche de solutions

Des entreprises témoignent...



ALCATEL maintient dans l'emploi un cadre en aménageant son poste de travail.

Lorsqu'en 2005, le médecin du travail de l'entreprise ALCATEL Vacuum Technology France propose à M. GALLOIS de constituer un dossier « COTOREP », il imagine déjà solliciter le service maintien de la FEDATH.

La technicienne de la FEDATH rencontre l'ensemble des interlocuteurs et organise le processus de maintien.

Après un bilan de compétences qui permettra de préciser, pour le salarié et l'employeur, un poste adapté pour un reclassement interne, l'action de maintien s'oriente vers un aménagement ergonomique.

Responsable d'une équipe de 15 acheteurs, M. GALLOIS travaille dans l'entreprise depuis 10 ans et gère la politique d'achat en interne.

A travers l'intervention de la FIDEV et l'accompagnement financier de l'Agefiph en complément de la participation d'ALCATEL, M. GALLOIS occupe aujourd'hui un poste de Chargé de Mission dans plusieurs secteurs de la société et son poste de travail est complètement adapté à son handicap.

Une entreprise du bassin annecien, spécialisée dans la maçonnerie béton armé, de 42 salariés, a réalisé le reclassement professionnel d'un salarié suite à une inaptitude médicale. Une formation a été mise en place avec des cofinancements AREF et Agefiph ainsi qu'une prime de maintien de 5000 Euros.

L'entreprise répond ainsi à un besoin interne en faisant évoluer un salarié qu'elle connaît bien et en qui elle a confiance.

Au moment de sa reprise de travail en mai 2005, après un an d'absence maladie, le médecin du travail nous a signalé des restrictions d'aptitudes concernant ce salarié et nous a demandé de réfléchir à un reclassement sur un autre poste.

Dans un premier temps aucun poste n'a pu être envisagé. Nous avons alors orienté notre réflexion vers une activité polyvalente regroupant plusieurs fonctions et qui a nécessité la mise en place d'un plan de formation.

Ce reclassement a impliqué une nouvelle organisation du travail que nous avons du gérer et un temps d'adaptation du salarié à ses nouvelles fonctions.

Un relais a été organisé entre le conseiller AREF et l'opérateur de maintien HANDIBAT ce qui nous a permis de bénéficier des aides de l'Agefiph : prime de 5000 Euros pour réfléchir à la mise en œuvre de solutions puis, une fois celles-ci identifiées et validées, cofinancement des coûts pédagogiques de la formation.

La société BOTANIC de Thonon les Bains, 35 salariés, s'est inscrite favorablement dans la démarche de maintien d'une de leur salariée initiée par le médecin du travail.

Madame R., âgée de 40 ans, salariée de la Société BOTANIC de THONON les Bains, était chargée de la mise en rayon et de l'entretien des plantes.

Une affection grave et invalidante entraîne un arrêt de travail prolongé au cours duquel elle est accompagnée par le **Service Social de la CRAM**.

Le **Médecin du travail**, lors d'une visite de pré-reprise, diagnostique le risque d'inaptitude au poste de travail, la nécessité de rechercher un poste adapté et l'opportunité d'une reconnaissance Travailleur Handicapé.

Aujourd'hui, Madame R. est maintenue dans l'emploi, à un poste adapté créé pour elle, grâce à un bilan de compétences suivi d'une remise à niveau en informatique effectués durant l'arrêt de maladie, puis d'une formation interne. Elle occupe un poste polyvalent administratif et animatrice de jardinerie, à temps partiel.

Une pension d'invalidité 1^{ère} catégorie de la CPAM compense la perte de capacité de travail liée à la maladie.

La mobilisation des compétences complémentaires du Service Social CRAM, des médecins du travail, du médecin de la CDAPH (ex COTOREP), des services administratif et médical de la CPAM, du Service Maintien de la FEDATH, dans la cadre du Dispositif de Maintien dans l'Emploi de Haute Savoie, autour de la volonté de l'employeur a permis cette réussite.



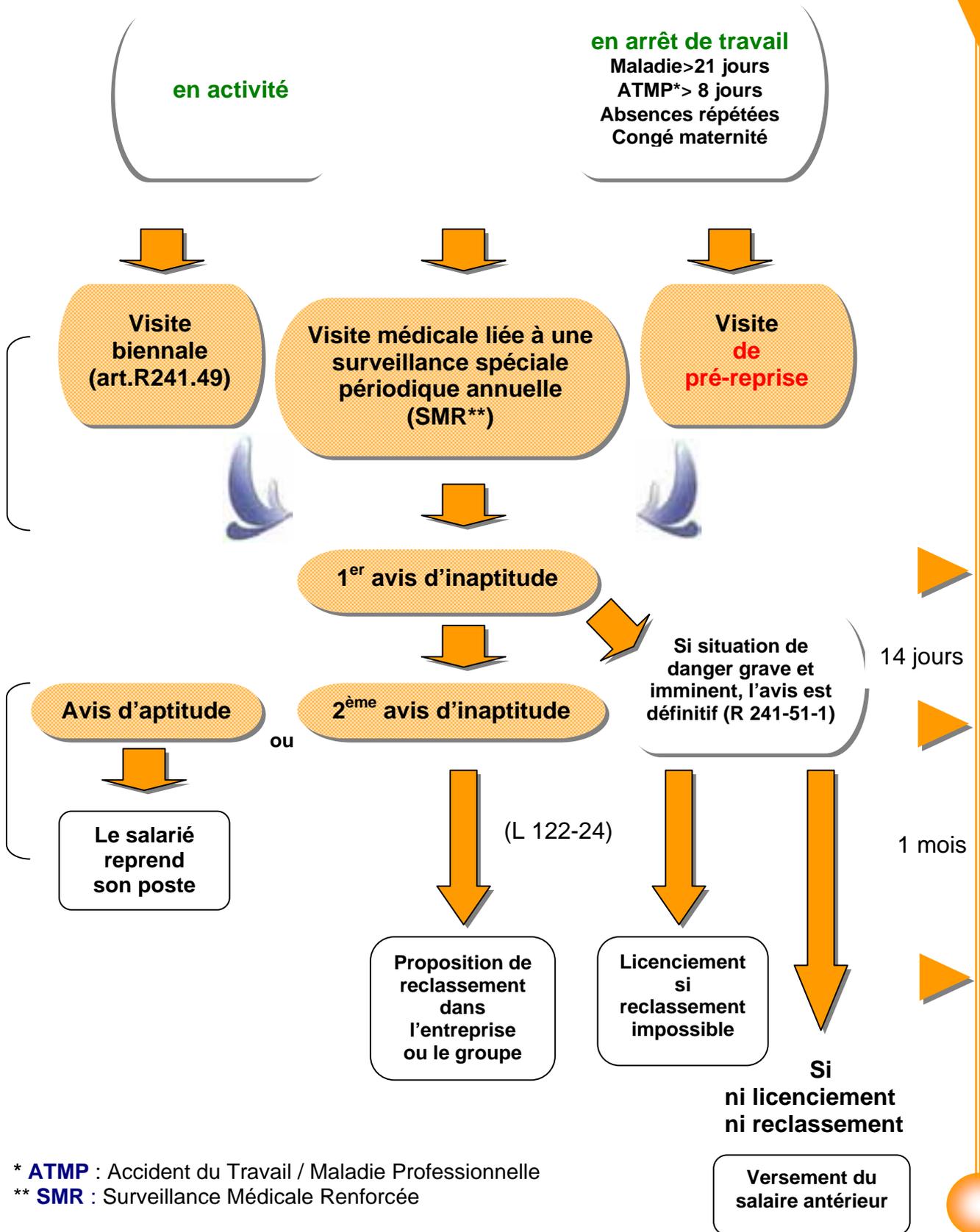
Inaptitude : quelle procédure légale ?

SALARIÉ

1ère visite

2ème visite

frise chronologique



* **ATMP** : Accident du Travail / Maladie Professionnelle

** **SMR** : Surveillance Médicale Renforcée

Les aides de l'Agefiph

Conditions d'éligibilité

- Les entreprises du secteur privé relevant du régime général de la Sécurité Sociale et du régime agricole
- Les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis dans la loi du 10 juillet 1987

Les aides aux entreprises

- **Accessibilité des situations de travail**

Objectif : adapter l'outil et l'organisation du travail pour permettre l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées, en compensant leur situation du handicap.

- **Tutorat**

Objectif : améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi et/ou sur un nouveau poste de travail.

- **Maintien dans l'emploi**

Objectif : aider à maintenir dans l'emploi un salarié présentant des limitations d'aptitude déclarées par le médecin du travail, via la prise en charge notamment des premières dépenses liées à la recherche d'une solution de reclassement interne.

- **Formation des salariés**

Objectif : favoriser, quand cela est justifié par le handicap, le reclassement en interne sur un autre poste de travail par l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences.

- **Mise en place d'une politique d'emploi**

Objectif : aider les entreprises à intégrer les personnes handicapées dans leur Politique de Gestion des Ressources Humaines en les accompagnant dans l'élaboration de solutions concrètes d'insertion ou de maintien dans l'emploi

- **Aide à l'emploi selon la lourdeur du handicap**

Objectif : permettre aux travailleurs handicapés, dont la capacité de travail est notoirement réduite, de participer à la vie économique par une intégration durable en milieu ordinaire de travail. Soutenir financièrement l'effort des employeurs qui embauchent ou maintiennent dans l'emploi ces personnes.

L'appui aux personnes

- **Aides humaines**
- **Aides techniques**
- **Aides à la mobilité**
- **Aides ponctuelles à l'emploi**
- **Aides aux bilans**
- **Formation professionnelle (hors formation initiale)**
- **Création d'activité**

En complément des aides directes qu'elle attribue, dont des primes à la signature de contrat d'apprentissage, à l'insertion, ou au maintien, l'Agefiph met également en œuvre - en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés - une politique complète de développement d'actions et de dispositifs relayée sur le terrain par différents opérateurs spécialisés (ex : CAP Emploi, Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, etc.).

Retrouvez l'ensemble des aides de l'Agefiph sur son portail internet national :

www.agefiph.fr (rubrique espace entreprises)

Lourdeur du handicap et aide à l'emploi

Liste des pièces que l'employeur doit fournir

au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
pour faire reconnaître la lourdeur du handicap

Vous pouvez adresser, sur papier libre par lettre recommandée avec accusé de réception au Directeur du Travail, une demande tendant à la reconnaissance de la lourdeur du handicap de l'un de vos salariés, bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), ou pour vous-même, si vous appartenez à l'une des catégories de bénéficiaires de l'OETH, en vue de bénéficier :

De la modulation de la contribution légale pour les employeurs qui embauchent ou maintiennent dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi lourdement handicapés,
Ou de l'attribution d'une Aide à l'Emploi en milieu ordinaire qui remplace désormais la GRTH pour tout établissement quel que soit son effectif. Cette Aide à l'Emploi est décidée par la Direction du Travail et financée par l'Agefiph.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

 **Le justificatif en cours de validité de l'appartenance du travailleur handicapé** à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L 323-3 du code du travail (voir au verso).

 **La fiche d'aptitude du médecin du travail.**

 **L'avis circonstancié du médecin du travail** sur les améliorations apportées sur le lieu de travail pour que le travailleur handicapé puisse accomplir sa tâche sans danger pour lui-même et pour autrui et pour faire de son emploi un emploi pérenne.

 **Le détail de l'ensemble des aménagements optimaux** effectués sur le poste de travail occupé par le bénéficiaire, sur les horaires et sur l'environnement de ce poste y compris les factures des investissements ou aménagements. Ces éléments doivent permettre de prendre la mesure du handicap présenté par le bénéficiaire.

L'évaluation du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap présentée par le bénéficiaire en situation de travail est appréciée au regard de son poste après un aménagement optimal de ce dernier.

L'employeur doit fournir tous les éléments d'appréciation de la situation au regard du référentiel d'activité du poste de travail occupé.

Si le bénéficiaire embauché présente un taux d'invalidité ou un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80% sont exigées uniquement la liste des aménagements à réaliser et l'évaluation du surcoût lié aux dépenses régulières prévisibles.



La décision du Directeur départemental prend effet pour TROIS ANS à la date du dépôt de la demande sauf cas de présomption de handicap lourd (décision pour un an) détaillée au paragraphe précédent.

L'employeur informe le bénéficiaire travailleur handicapé de sa démarche auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de la décision obtenue.



Contact

DDTEFP Haute-Savoie
BP 9001 – 74990 ANNECY Cedex 9
04 50 88 28 84 – télécopie 04 50 88 29 02
Email : dd-74.handicap@travail.gouv.fr

CODE DU TRAVAIL (Partie Législative)

ARTICLE L 323-3

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 - Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 art. 1 - Journal Officiel du 12 juillet 1987 en vigueur le 1^{er} janvier 1988)
(Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 art. 22 - Journal Officiel du 3 janvier 1992)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 27 I, art. 70 I - Journal Officiel du 12 février 2005 en vigueur le 1^{er} janvier 2006)

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 :

1° **Les travailleurs reconnus handicapés** par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° **Les anciens militaires et assimilés**, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° **Les veuves de guerre non remariées** titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

6° **Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans** et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

7° **Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge** issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

8° **Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre**, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

9° **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° **Les titulaires de la carte d'invalidité** définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.**

Adresses utiles



Cette liste n'est pas exhaustive, il y figure prioritairement les organismes ayant développé une compétence spécifique dédiée au handicap et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Agence d'intérim ayant un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

ADECCO - www.adecco.fr Direction Régionale 4 route de Nanfray 74960 Cran-Gevrier Madame Cécile FREGEAC Tél. : 04.50.33.59.90 Fax : 04.50.33.59.99	ADIA - www.adia.fr 6 avenue d'Alery 74000 Annecy Tél. : 04.50.52.80.20 Fax : 04.50.51.07.46	Kelly service - www.kellyservices.fr 213 rue Achille Benoit 74300 Cluses Madame Isabelle MIRABELLS Tél. : 04.50.96.39.17 Fax : 04.50.96.39.34 @ : isabelle.mirabells@kellyservices.fr
Manpower - www.manpower.fr Centre de recrutement 7 rue Revon 74000 Annecy Madame Véronique GUICHARDON Tél. : 04.50.51.85.30	Védiorbis - www.vediorbis.com Direction Régionale 62-64 cours Albert Thomas 69008 Lyon Madame Séverine Reboullet Tél. : 04.37.53.24.50 Fax : 04.37.53.24.49	

Aide aux recrutements de l'entreprise

ANPE – Agence Nationale pour l'Emploi - www.anpe.fr ANPE Annecy BP 40510 105 avenue de Genève 74014 Annecy Cedex Tél. : 04.50.51.00.42 Fax : 04.50.45.90.19	ANPE Annemasse « Le Perrier » 21 avenue de Verdun BP 360 74107 Annemasse Cedex Tél. : 04.50.37.27.08 Fax : 04.50.92.93.05	ANPE Cluses 1115 avenue Georges Clémenceau 74300 Cluses Tél. : 04.50.98.92.88 Fax : 04.50.98.13.33
ANPE Sallanches 170 rue du Colonel 74700 Sallanches Tél. : 04.50.58.37.12 Fax : 04.50.58.56.70	ANPE Seynod Parc des Glaisins Nord 3 rue Blaise Pascal BP 139 74607 Seynod Cedex Tél. : 04.50.10.91.92 Fax : 04.50.52.11.14	ANPE Thonon-les-Bains 5 place de la Gare BP 167 74207 Thonon-les-Bains Cedex Tél. : 04.50.71.37.73 Fax : 04.50.26.52.44
CAP Emploi www.handiplace.org/CapEmploi Siège 105 avenue de Genève BP 549 74014 Annecy Cedex Tél. : 04.50.67.31.10 Fax : 04.50.67.79.00 @ : capemploi74@capemploi74.org	CAP Emploi Antenne « Arve » 100 rue Paul Verlaine 74130 Bonneville Tél. : 04.50.97.29.92 Fax : 04.50.97.29.93 @ : capemploi74@capemploi74.org	CAP Emploi Antenne « Chablais » Le Nemours 19 rue de l' Hôtel Dieu 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.26.59.97 Fax : 04.50.26.90.35 @ : capemploi74@capemploi74.org
Cap Emploi Antenne « Genevois » 21 avenue Jules Ferry 74100 Annemasse Tél. : 04.50.84.19.48 Fax : 04.50.84.19.49 @ : capemploi74@capemploi74.org		

Associations

APF - Association des Paralysés de France www.apf.asso.fr « Espace Georges Naly » 84 bis avenue de Brogny BP 245 74000 Annecy Tél. : 04.50.46.53.53 Fax : 04.50.46.57.63.93	FNATH - Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés - www.fnath.org Le Golden Parc 2 ter rue Guiton 74000 Annecy Tél. : 04.50.27.66.62 Fax : 04.50.09.05.36
---	--

Associations intermédiaires en Haute-Savoie

Ass'Tuces 46 rue Aghil Favre BP 11 74210 Faverges Tél. : 04.50.44.40.43 Fax : 04.50.44.69.04	C.E.M.B. 1 chemin des Salomons 74000 Annecy Tél. : 04.50.66.16.30 Fax : 04.50.66.13.94	Chablais Inter Emploi 17, bvd Georges Andrier 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.26.24.05 Fax : 04.50.71.75.39
Coup de Pouce Emploi 8 rue Louis Armand BP 872 74016 Annecy Cedex Tél. : 04.50.09.21.13 Fax : 04.50.09.02.58	Renfort Cadres 14 avenue Bouvard 74000 Annecy Tél. : 04.50.67.45.17 Fax : 04.50.67.36.29	Trait D'Union 35 rue Salèves 74100 Annemasse Tél. : 04.50.87.29.32 Fax : 04.50.37.95.84

Entreprises adaptées

ADTP - Association Départementale pour le Travail Protégé 1 avenue du Capitaine Anjot 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.10.26.90 Fax : 04.50.10.26.89	ADTP - Site de l'Arve Z.I. des Grands Prés 87 avenue Louis Armand 74300 Cluses Tél. : 04.50.98.77.64 Fax : 04.50.96.12.73	ADTP - Site de la Dranse 30 route de Tully 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.71.40.54 Fax : 04.50.71.06.07
ADTP - Site de la Ménoge 34 rue du Bois de la Rose 74100 Ville-le-Grand Tél. : 04.50.95.91.60 Fax : 04.50.87.01.96	ADTP - Site du Thiou 1 avenue du Capitaine Anjot 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.52.06.42 Fax : 04.50.96.12.73	Atelier du Borne 1011 rue des Glières 74800 Saint Pierre en Faucigny Tél. : 04.50.25.62.88 04.50.25 76.62 Fax : 04.50.03.77.32

Entreprises d'Insertion

API Montage 3 avenue du Mont-Blanc 74950 Scionzier Tél. : 04.50.89.92.65 Fax : 04.50.89.92.69	ATI BOIS SARL Rovagny 74 210 Giez Tél. : 06.25.89.58.83	Centre Saint Vincent 17 rue de Saint Etienne 74960 Cran Gevrier Tél. : 04.50.45.30.48 Fax : 04.50.45.72.10
ISI Apidec 72 route de l'Eculaz 74930 Reignier Tél. : 04.50.95.38.90 Fax : 04.50.95.38.91	Le Fer Doré 17 avenue de Cran 74000 Annecy Tél. : 04.50.67.89.58 Fax : 04.50.27.85.24	Mont Blanc Insertion 21, avenue Joseph Thoret Zone artisanale de Marlioz 74 190 Passy Tél. : 04.50.78.29.41 Fax : 04.50.78.29.15
Promo Léman (SARL) BP 13 74140 Douvaine Tél. : 04.50.94.12.69 Fax : 04.50.35.67.64	SCIC SA Champ des Cimes 1133, avenue Jacques Arnaud 74 480 Passy Tél. : 04.50.53.44.75 Fax : 04.50.47.57.52	SEFOREST 5 rue Bouverie Z.I. de Vovray 74000 Annecy Tél. : 04.50.51.41.79 Fax : 04.50.51.36.20
Service Action Solidarité (S.A.S.) 23 avenue de Cran 74000 Annecy Tél. : 04.50 57.55.20 Fax : 04.50.46.03.69		

Entreprises de travail temporaire d'insertion

Arc-en-Ciel 45 allée de l'Arc-en-Ciel 74301 Cluses Cedex Tél. : 04.50.18.20.63 Fax : 04.50.45.21.87	C2A Conseil 22 rue Narvik 74000 Annecy Tél. : 04.50.45.21.87 Fax : 04.50.45.25.94
--	--

Etablissements médico-sociaux

ADPEP 74 1 allée Paul Patouraux 74940 Annecy-le-Vieux Tél. : 04.50.23.13.14 Fax : 04.50.27.80.94	CEM Guillaume Belluard 3 avenue du Capitaine Anjot 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.52.12.29 Fax : 04.50.69.23.70	CFP Le Chevrain 264 rue de la Boquette 74300 Cluses Tél. : 04.50.98.77.29 Fax : 04.50.98.62.80
CFPH " Le Championnet " 1260 avenue André Lasquin 74700 Sallanches Tél. : 04.50.47.95.95 Fax : 04.50.47.89.62 @ : cfph.le.championnet@wanadoo.fr	CMP Henri Wallon 1 allée Paul Patouraux 74940 Annecy-le-Vieux Tél. : 04.50.23.76.23 Fax : 04.50.23.07.89	IME Châlet St André 316 route du Villaret BP 54 74120 Megève Tél. : 04.50.21.17.45 Fax : 04.50.91.92.20
IME Les cygnes 45 avenue de la Fontaine Couverte 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.83.09.00 Fax : 04.50.83.09.09	IME Guy Yver 939 route de Tamié 74210 Faverges Tél. : 04.50.44.50.15 Fax : 04.50.44.50.62	ITEP de Beaulieu 8 chemin Beaulieu 74940 Annecy-le-Vieux Tél. : 04.50.23.41.23 Fax : 04.50.23.87.74

Formation

AFFA - www.affa.fr 675 route de Macully BP 6 74334 Poisy Cedex Tél. : 04.50.46.20.02 Fax : 04.50.46.36.36	CRDI - Schéma Régional de Formation des Personnes handicapées - www.handiplace.org Parc Lautagne 42A avenue de Langories 26000 Valence Tél. : 04.75.78.38.11 Fax : 04.75.78.36.33	CRP L'ADAPT Centre Jean-Foa - http://perso.wanadoo.fr/ladapt.hautesavoie/ 20 avenue de Noailles 74500 Evian-les-Bains Tél. : 04.50.83.19.00 Fax : 04.50.83.19.40 @ : evian@ladapt.org
CRP L'Englennaz - www.englennaz.com 52 avenue de la Sardagne BP 156 74303 Cluses Cedex Tél. : 04.50.98.18.14 Fax : 04.50.96.38.56 @ : englennaz@englennaz.com	CRP La Passerane 112 allée du Docteur Sivrière 74480 Plateau d'Assy Tél. : 04.50.58.82.50 Fax : 04.50.93.80.80 @ : passerane@wanadoo.fr	CRP La Ruche - www.laruche.asso.fr 24 route de Thônes 74940 Annecy-le-Vieux Tél. : 04.50.64.04.00 Fax : 04.50.64.03.54 @ : info@laruche.asso.fr

Institutions et administrations

AGEFIPH Rhône-Alpes - www.agefiph.fr 33 rue Théobald ZAC Saint-Hubert 38080 L'Isle d'Abeau Tél. : 04.74.94.20.21 Fax : 04.74.94.08.93	ASSEDIC - www.portail.assedic.fr Accueil Employeur 31 avenue Loverchy BP532 74036 Annecy Cedex Tél. : 0.826.08.08.74	Conseil Général 1 rue de 30 ^e régiment d'infanterie BP 2444 74041 Annecy Cedex Tél. : 04.50.33.50.00 Fax : 04.50.45.23.90
Conseil Régional 78 route de Paris BP 19 69751 Charbonnière-les-Bains Cedex Tél. : 04.72.59.40.00	DDTEFP - www.rhone-alpes.travail.gouv.fr 48 avenue de la République – Cran Gevrier BP 9001 74990 Annecy Cedex 9 Tél. : 04.50.88.28.01 Fax : 04.50.88.28.96	Service Social CRAM - www.cramra.fr Annecy Immeuble ONYX 28 avenue du Parmelan 74000 Annecy Tél. : 04.50.33.03.36 Fax : 04.50.33.14.39
Service Social CRAM Antenne Ambilly Centre de Sécurité Sociale 30 rue des Marronniers 74100 Ambilly Tél. : 04.50.95.45.99 Fax : 04.50.95.47.92	Service Social CRAM Antenne Cluses Service Social Bât. A – les Ewues II Allée Ampère 74300 Cluses Tél. : 04.50.89.29.79 Fax : 04.50.96.62.16	Service Social CRAM Antenne Thonon-les-Bains Centre de Sécurité Sociale Avenue des Tilleuls 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.26.89.08 Fax : 04.50.26.77.33
Service Social MSA - www.msa.fr 2 boulevard du Fier 74993 Annecy Cedex 09 Tél. : 04.50.57.92.92 Fax : 04.50.88.16.00		

Jeunes

AFIJ 10 rue de la Paix 74000 Annecy Tél. : 04.50.45.86.05 Fax : 04.50.45.85.34	FEDATH – service ADAP (pour le suivi des jeunes déficients sortants d'institutions spécialisées) 105 avenue de Genève BP 549 74014 Annecy Cedex Tél. : 04.50.67.31.10 Fax : 04.50.67.79.00 @ : adaf@fedath.org	Mission Locale Annecy 23 avenue de Loverchy BP 98 74003 Annecy Cedex Tél. : 04.50.51.39.22 Fax : 04.50.51.89.85
Mission Locale Bonneville 10 rue du 8 mai 1945 74300 Cluses Tél. : 04.50.89.72.30 Fax : 04.50.89.72.01	Mission Locale Chablais « Le France » 2 avenue de la Gare BP 120 74207 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.26.36.97 Fax : 04.50.70.23.76	Mission Locale Genevois 26 avenue de Verdun 74100 Annemasse Tél. : 04.50.95.20.50 Fax : 04.50.95.24.57

Maintien dans l'emploi et prévention du risque de licenciement pour inaptitude médicale

C.D.M.E. 74 - Coordination du Dispositif de Maintien dans l'Emploi Martine Rollin – Coordinatrice L'Axial 30 route des Creusettes 74330 Poisy Tél. : 04.50.22.07.91 Fax : 04.50.22.06.70 @ : cdme74@wanadoo.fr	SAMETH* FEDATH (Généraliste) 105 avenue de Genève BP 549 74014 Annecy Cedex Tél. : 04.50.67.31.10 Fax : 04.50.67.79.00	SAMETH* HANDIBAT (BTP) Parc Altaïs 15 rue Andromède 74650 Chavanod Tél. : 04.50.77.15.15 Port. : 06.26.18.28.21
--	--	---

* Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

MDPH Maison départementale des personnes handicapées

M.D.P.H. 48 bis avenue de la République - Cran-Gevrier BP9001 74990 Annecy Cedex 9 Tél. : 04.50.88.21.31 Fax : 04.50.88.21.51	M.D.P.H. Relais Annecy Est et Ouest 10 rue Chappaz 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.08.07.80 Fax : 04.50.08.07.89	M.D.P.H. Relais Chablais L'Androsace 1 rue Casimir Capitan 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.81.89.33 Fax : 04.50.81.89.38
M.D.P.H. Relais Genevois Français 2 bis rue Léon Bourgeois 74100 Ville-la-Grand Tél. : 04.50.84.40.06 Fax : 04.50.84.40.01		

OPCA interprofessionnels

Agefos PME Délégation de Haute-Savoie 3 rue Bouvières 74940 Annecy-le-Vieux Tél. : 04.50.10.21.70 Fax : 04.50.10.21.71	OPCAREG Délégation Savoie – Haute-Savoie Maison de l'Entreprise 286 rue de la Briquerie BP 91 73291 La Motte Servolex Cedex Tél. : 04.79.65.16.87 Fax : 04.79.65.18.27 Port. : 06.09.02.86.55 @ : th.2savoie@opcaregra.com
--	--

Organismes consulaires

Chambre d'Agriculture de Haute-Savoie http://rhone-alpes.synagri.com 52 avenue des Iles 74000 Annecy Tél. : 04.50.88.18.01 Fax : 04.50.88.18.08	Chambre du Commerce et de l'Industrie de Haute-Savoie www.haute-savoie.cci.fr 5 rue de 27 ^e Bataillon de Chasseurs 74000 Annecy Tél. : 04.50.33.72.00 Fax : 04.50.33.72.36	Chambre des Métiers de Haute-Savoie www.cm-annecy.fr 28 avenue de France 74000 Annecy Tél. : 04.50.23.92.22 Fax : 04.50.23.92.84
--	--	--

Organismes patronaux

CAPEB SOIXANTE QUATORZE - www.capeb.com 33ter avenue France 74000 Annecy Tél. : 04.50.66.26.66 Fax : 04.50.27.69.88	CGPME - www.cgpme-ra.org ZAE les Cézardes 6 rue Ampère 74600 Seynod Tél. 04.50.52.00.76 Fax. : 04.50.69.84.52 @ : info@cgpme74.org Mission Handicap Tél. : 04.76.22.86.56	Confédération Nationale de l'Artisanat de Métiers et des Service - www.cnams.fr Chambre des Métiers de Haute-Savoie 28 avenue de France 74000 Annecy Tél. : 04.50.23.92.22 Fax : 04.50.23.92.84
Fédération du BTP 74 15 rue Andromède - Chavanod Parc Altaïs – 74650 Chavanod Tél. : 04.50.77.15.15 Fax : 04.50.77.16.16 Mission Handibat Tél. : 06.26.18.28.21	MEDEF – Mission Handicap www.medefhautesavoie.com 27 rue Royale BP 2320 74010 Annecy Cedex Tél. 04.50.52.39.00 Fax : 04.50.51.49.06 Mission Handicap	

Sous-traitance en milieu protégé

<p>AAPEI - Association des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés www.aapei-epanou.org ESAT* La Ferme de Chosal 74350 Copponeux Tél. : 04.50.44.12.82 Fax : 04.50.44.08.52 @ : secretariat@fermedechosal.org</p>	<p>AAPEI - Association des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés www.aapei-epanou.org ESAT* le Parmelan - www.catparmelan.com 8 rue Louis Bréguet 74600 Seynod Tél. : 04.50.69.30.75 Fax : 04.50.69.29.46</p>	<p>ADIMC 74 - Association Départementale des Infirmes Moteurs Cérébraux - www.adimc74.org ESAT de Novel - www.adimc74.org/etsadultescat.html 106 avenue de France 74000 Annecy Tél. : 04.50.23.04.54 Fax : 04.50.23.94.79</p>
<p>ADTP - Association Départementale pour le Travail Protégé www.adtp.com 1 avenue du Capitaine Anjot 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.10.26.90 Fax : 04.50.10.26.89</p>	<p>ADTP - Site de l'Arve Z.I. des Grands Prés 87 avenue Louis Armand 74300 Cluses Tél. : 04.50.98.77.64 Fax : 04.50.96.12.73</p>	<p>ADTP - Site de la Dranse 30 route de Tully 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.71.40.54 Fax : 04.50.71.06.07</p>
<p>ADTP - Site de la Ménoge 34 rue du Bois de la Rose 74100 Ville-le-Grand Tél. : 04.50.95.91.60 Fax : 04.50.87.01.96</p>	<p>ADTP - Site du Thiou ESAT des Camarines 22 route des Creuses 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.05.52.42 Fax : 04.50.10.43.65</p>	<p>AFPEI - Association Familiale des Parents d'Enfants Inadaptés ESAT* Bonneville - La Roche ZI Les Mottes Longues BP 847 74130 Bonneville Tél. : 04.50.03.05.44 Fax : 04.50.03.00.21</p>
<p>APEI - Association de Parents d'Enfants Inadaptés ESAT* des Hermones BP 157 74204 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.71.02.02 Fax : 04.50.71.56.96</p>	<p>APEI - Association de Parents d'Enfants Inadaptés ESAT* le Mont Joly 92 rue Colonney 74700 Sallanches Tél. : 04.50.93.92.11 Fax : 04.50.58.49.20</p>	<p>Association MESSIDOR - www.messidor.asso.fr ESAT* Messidor 9 ter rue de la Crête 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.57.58.17 Fax : 04.50.57.58.11</p>
<p>Association OVE - Association Œuvre des Villages d'Enfants ESAT* de Faverges 939 route de Tamié 74210 Faverges Tél. : 04.50.44.50.15 Fax : 04.50.44.50.62</p>	<p>Ateliers du Borne - http://apisae.free.fr ESAT du Borne 1011 rue des Glières 74800 Saint Pierre en Faucigny Tél. : 04.50.25.62.88 04.50.25.76.62 Fax : 04.50.03.77.32</p>	<p>Nous aussi Vetraz ESAT* le Monthoux 3 chemin Loex 74100 Vetraz Monthoux Tél. : 04.50.95.20.80 Fax : 04.50.87.14.40</p>

- ESAT Etablissement et Service d'Aide par le Travail (anciennement CAT)

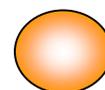
Syndicats

<p>C.F.D.T. www.cfdt.fr Union départementale 29 rue de la Crête 74962 Cran-Gevrier cedex Tél. : 04.50.67.91.70 Fax : 04.50.67.91.74 @ : haute-savoie@cfdt.fr</p>	<p>C.F.E. - C.G.C. www.cfecgc.fr Union départementale 29 rue de la Crête 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.67.40.12 Fax : 04.50.57.15.85</p>	<p>C.F.T.C. www.cftc.fr Union départementale 29 rue de la Crête 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.57.54.57 Fax : 04.50.67.16.74</p>
<p>C.G.T. www.cgt.fr Union départementale 29 rue de la Crête BP 55 74963 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.67.91.64. Fax : 04.50.67.09.45</p>	<p>Force Ouvrière www.force-ouvriere.fr Union Départementale Haute-Savoie 29 rue de la Crête 74960 Cran-Gevrier Tél. : 04.50.67.40.15 Fax : 04.50.67.19.45 @ : evilleger@forceouvriere.fr</p>	

Autres services dédiés au handicap

<p>CADA - Comité d'Associations de Déficiants Auditifs de Haute-Savoie www.cada74.org 10 rue André Gide 74000 Annecy Tél. : 04.50.69.57.85 Fax : 04.50.69.35.78 @ : charrierfm.e@wanadoo.fr</p>	<p>CGPME - Mission Handicap 3 avenue Paul Verlaine 38029 Grenoble Cedex 2 Tél. : 04.76.22.86.56 Fax : 04.76.22.87.87</p>	<p>Club Entreprises & Handicap www.handiplace.org/clubmedef/?dpt=74 Anne-Hélène Schieber - Animatrice MEDEF Haute-Savoie Tél. : 04.50.52.39.28 Fax : 04.50.51.49.06 @ : emploi.formation@medefhautesavoie.com</p>
<p>Coordination du PDITH74 - Programme Départemental d'Insertion des Personnes Handicapées Immeuble Axial 30 route des Creusettes 74330 Poisy Tél. : 04.50.24.00.34 Fax : 04.50.22.23.46 @ : pdith74@wanadoo.fr</p>	<p>CRDI Rhône-Alpes - Centre de Ressources Documentaires et d'Informations www.handiplace.org Parc Lautagne 42A avenue de Langories 26000 Valence Tél. : 04.75.78.38.11 Fax : 04.75.78.36.33</p>	<p>FEDATH - Fédération Départementale « l'Aide par le Travail aux Handicapés » 105 avenue de Genève BP 549 74014 Annecy Cedex Tél. : 04.50.58.57.28 Fax : 04.50.57.68.58 @ : fedath@fedath.org</p>
<p>L'ADAPT-SPASE - Service Personnalisé d'Accompagnement et de Suivi dans l'Emploi - pour personnes cérébro-lésées Secteur Chablais Madame Sophie Bouchanin Immeuble le Nemours 19 rue de l'hôtel Dieu 74200 Thonon-les-Bains Tél. : 04.50.26.90.27 Fax : 04.50.26.90.35 @ : spase74.sb.ladapt@wanadoo.fr</p>	<p>L'ADAPT-SPASE Secteur d'Annecy Madame Létitia GIGNOUD 105 avenue de Genève BP 549 74014 Annecy Cedex Tél. : 04.50.46.40.75 Fax : 04.50.67.79.00 @ : spase74-ladapt@capemploi74.org</p>	<p>L'ADAPT-SPASE Secteur Arve Monsieur Thomas BERRUEX Maison de l'Emploi 100 rue Verlaine 74130 Bonneville Port. : 06.86.77.48.93 Fax : 04.50.26.90.35 @ : spase74-ladapt-arve@wanadoo.fr</p>
<p>OPCAREG - Mission Handicap Délégation Savoie - Haute-Savoie Maison de l'Entreprise 286 rue de la Briquerie BP 91 73291 La Motte Servolex Cedex Tél. : 04.79.65.16.87 Fax : 04.79.65.18.27 Port. : 06.09.02.86.55</p>		

Glossaire



AAH	Allocation Adultes Handicapés
ACORH	Dispositif d'Appui Conseil en Ressources Humaines
ACTP	Allocation Compensatrice Tierce Personne
ADAPEI	Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
ADEPA	Association de Défense et d'Etude des Personnes Amputées
ADTP	Association Départementale pour le Travail Protégé
AFIJ	Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés
AFPA	Association pour la formation professionnelle des Adultes
AFPE	Action de Formation Préalable à l'Embauche
Agefiph	Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
AI	Association Intermédiaire
ALE	Agence Locale pour l'Emploi (ANPE)
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
AP	Atelier Protégé (nouvellement Entreprise Adaptée)
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres
APF	Association des Paralysés de France
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARAVIS	Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale
ASSEDIC	Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
AT/MP	Accident du Travail / Maladie Professionnelle
CA	Contrat d'Avenir
CAE	Contrat d'Accompagnement à l'Emploi
CAP Emploi	Réseau spécialisé dans l'intégration des personnes handicapées
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CAT	Centre d'Aide par le Travail (nouvellement ESAT))
CDA	Commission des Droits et de l'Autonomie (ex COTOREP et ex CDES)
CDAPH	Commission d'Aide à l'Autonomie des Personnes Handicapées (ex COTOREP et ex CDES)
CDCPH	Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDME	Coordination Dispositif Maintien dans l'Emploi
CE	Comité d'Entreprise
CEM	Centre d'Education Motrice
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGPME	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CGT	Confédération Générale du Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIE	Contrat Initiative Emploi
CIF	Congé Individuel de Formation
CI-RMA	Contrat Insertion-Revenu Minimum d'Activité
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CJE	Contrat Jeune en Entreprise
CLD	Chômeur de Longue Durée (plus de 12 mois)
CMP	Centre Médico Professionnel
CNAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNE	Contrat Nouvelle Embauche
CNEPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COACH	Equipe régionale de Coordination et d'Animation de la Compensation du Handicap
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (remplacé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées loi du 11-02-05)
CP	Contrat de Professionnalisation
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CRDI	Centre de Ressources, de Développement et d'Informations Rhône-Alpes pour l'emploi des personnes handicapées
CRE	Contrat de Rééducation chez l'Employeur
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CTME	Cellule Technique de Maintien dans l'Emploi
CTNERHI	Centre Technique National d'Etudes et de Recherche sur les Handicaps et les Inadaptations
CTPF	Conseiller Technique en Parcours de Formation
DAVA	Dispositif Académique de Validation des Acquis
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DIAM	Dispositif pour les salariés en Arrêt Maladie
DIF	Droit Individuel à la Formation
DOETH	Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

EA	Entreprise Adaptée (anciennement Atelier Protégé)
EI	Entreprise d'Insertion
EMT	Evaluation en Milieu de Travail
EPMO	Emploi Protégé en Milieu Ordinaire
ERP	Ecole de Rééducation Professionnelle
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail (anciennement CAT)
ETP (ou EQTP)	Equivalent Temps Plein
ETTI	Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés
FASILD	Fonds d'Action et de Soutien pur l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations
FEDATH	Fédération Départementale d'Aide par le Travail aux Handicapés
FIDEV	Formation et Insertion pour DEFicients Visuels
FO	Force Ouvrière
FNATH	Fédération Nationale des Accidents du Travail et des Handicapés
FONGECIF	Fonds paritaire interprofessionnel de Gestion du Congé Individuel de Formation
FSE	Fonds Social Européen
FSL	Fonds Social pour le Logement
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GRTH	Garantie de Ressource Travailleur Handicapé
HALDE	Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations
IJ	Indemnités Journalières
IMC	Infirmes Moteurs Cérébraux
IME	Institut Médico-Educatif
IMP	Institut Médico-Pédagogique
IMPRO	Institut Médico-PROfessionnel
INJS	Institut National des Jeunes Sourds
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
IPP	Incapacité Permanente Partielle
IR	Institut de Rééducation
ITEP	Institut Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques
L'ADAPT	Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique du Travail
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MDT	Médecin du Travail
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MFR	Maison Familiale Rurale
ML	Mission Locale pour l'Emploi des jeunes
MO	Milieu Ordinaire (de Travail)
MP	Milieu Protégé (de Travail)
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OPACIF	Organisme Paritaire de gestion du Congé Individuel de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecte Agréé
OPCAREG	Organisme Paritaire Collecteur Agréé REGional
PAIO	Permanence Accueil Information Orientation
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PDITH	Programme Départemental d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés
PEP	Pupilles de l'Enseignement Public
PPOPE	Pôle Permanent d'Orientation et de Parcours vers l'Emploi
PRAO	Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation
RMA	Revenu Minimum d'Activité
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
RQTH	Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé
RSFP	Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels
SAMETH	Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SIAE	Structure d'Insertion pour l'Activité Economique
SMR	Surveillance Médicale Renforcée
SPASE	Service Personnalisé d'Accompagnement et de Suivi vers et dans l'Emploi
SPE	Service Public pour l'Emploi
TC	Traumatisme Crânien
TH	Travailleur Handicapé
TMS	Trouble Musculo-Squelettique
TPMO	Travail Protégé en Milieu Ordinaire
UEROS	Unité d'Evaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale
UNAFAM	Union Nationale des Amis et Familles de malades mentaux
UNAFTC	Union Nationale des Associations de Familles de Traumatisés Crâniens
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés
UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
UPA	Union Professionnelle Artisanale
URAPEDA	Union régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficiants Auditifs
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience



Vous avez une question concernant ce guide ?



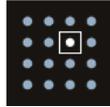
Coordination du PDITH 74 : 04.50.24.00.34

Programme Départemental d'Insertion
des Travailleurs Handicapés de Haute-Savoie

Vous voulez vous tenir informés de l'actualité ?

Centre de
Ressources,
de Développement
et d'Informations

Rhône-Alpes
pour l'emploi
des personnes
handicapées



www.handiplace.org

Site portail de l'emploi, la formation et
l'insertion des personnes handicapées



Nous

l'ensemble des personnes qui ont contribué à la réalisation de ce guide

