



# Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés de l'Oise

Réunion de sensibilisation des médecins du  
travail à la nouvelle loi de février 2005

*Mardi 5 décembre 2006  
Département de l'Oise*

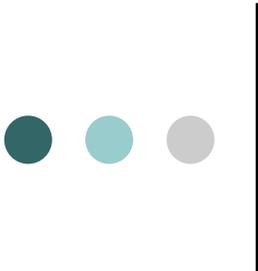
Mme Aline BOUFFARD – Responsable PDITH Oise



# Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

## Partie 1 : Présentation de l'obligation d'emploi issue des lois de 1987 et 2005

- **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés posée par la loi de 1987 (rappel)**
- **Présentation de la nouvelle loi sur le handicap : loi du 11 février 2005**
  - contexte
  - Ce qu'elle modifie, Ce qu'elle apporte
- **L'application dans le privé**
  - Quelles sont les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi ?
  - Comment s'acquitter de l'obligation d'emploi ?
    - Les modalités
- **L'AGEFIPH**
  - Les missions
  - Les bénéficiaires
  - Les interventions



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Partie 2 : La reconnaissance du handicap et ses effets dans le parcours du salarié

- **La reconnaissance du handicap**
  - ❖ La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
  - ❖ La nouvelle Commission Départementale d'Accès aux Droits et à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)
  
- **Ses effets : intégrer la problématique du handicap dans le parcours de la personne et faire bénéficier cette personne de l'accompagnement d'un réseau d'acteurs et de dispositifs adaptés**
  
- ❖ **Les principaux partenaires de l'insertion professionnelle**
  - ❖ **Les financeurs**



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Partie 1 : Présentation de l'obligation d'emploi issue des lois de 1987 et 2005

*L'intégration des personnes handicapées a été définie comme une obligation nationale par la loi d'orientation du 30 juin 1975*

### **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été posée par la loi de 1987 (rappel)**

Elle pose le principe de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés du secteur privé et du secteur public

Selon la loi de 1987 « est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ».

la Qualité de Travailleur Handicapé est reconnue par une instance située au sein des DDTEFP appelée CO.T.O.RE.P. : Commission Technique d'Orientatoin et de reclassement professionnel, au moyen d'une décision de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.(article L 323 -10 du code du travail)

Une fois reconnue la personne bénéficie des aides et des dispositifs de l'Etat et de l'AGEFIPH, elle en fait également bénéficier son employeur.



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Le contexte qui a débouché sur la loi de 2005 :

Juillet 2002 : rapport d'information sur la politique de compensation du handicap

Préconisation : refonte de la politique d'intégration sur une approche globale du handicap

- simplifier le système institutionnel
- recentrer les décisions sur les choix de vie de la personne
- réorganiser la décision autour de ses besoins et d'un projet personnalisé
- faciliter l'accès à la formation professionnelle pour une insertion durable



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

**Présentation de la nouvelle loi sur le handicap : loi du 11 février 2005 dite « loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »**

**Ce qu'elle modifie et ce qu'elle apporte**

- Elle propose une **définition du handicap**

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



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Ce qu'elle modifie et ce qu'elle apporte

- Elle **maintient le quota de 6%** de personnes handicapées dans les entreprises de plus de 20 salariées assujetties dans les secteurs privés et publics.
- Elle crée un fonds (FIPH) alimenté par les contributions des employeurs du secteur public.

La précédente loi du juillet 1987 avait créé une obligation d'emploi pour les entreprises du secteur privé et un fonds de développement de l'insertion des personnes handicapées ce secteur : L'Agefiph.

- Elle **modifie les modalités de calcul du taux d'emploi et de la contribution.**
- Elle introduit une nouvelle **obligation annuelle de négocier avec les organisations syndicales représentatives.**



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### D'une façon générale,

- o Elle est à la fois **plus incitative** pour que les employeurs emploient certaines catégories de personnes handicapées (- de 26 ans ou + de 51 ans...handicaps lourds...) ou réalisent des dépenses en faveur des personnes handicapées,
- o tout en étant aussi **plus pénalisante** pour les employeurs ne « faisant aucun effort » depuis 3 ans (pas d'embauche, pas de sous-traitance, pas de formation, pas d'accord 'entreprise....) et choisissant uniquement de payer la contribution à l'AGEFIPH.
- o Elle **renforce la non-discrimination et l'égalité des chances dans l'entreprise.**
- o Elle **renforce** l'égalité d'accès à la cité et aux lieux de travail.



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Présentation de l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé

#### Quelles sont les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi ?

Toute entreprise du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial employant au minimum 20 salariés.

Tous les ans, ces établissements doivent remplir une Déclaration annuelle Obligatoire sur l'emploi des travailleurs Handicapés,

Ils l'adressent au 15 février de chaque année à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de leur département d'immatriculation.

La nouvelle loi n'apporte pas de changement sur ce point.



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Présentation de l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé

#### Comment s'acquitter de l'obligation d'emploi ?

##### 5 modalités complémentaires :

- **L'emploi direct** de personnes handicapées;
- L'emploi indirect en **sous-traitant** du travail à des établissements qui emploient des travailleurs handicapés ne pouvant travailler en milieu ordinaire de travail, (ESAT, Entreprises adaptées) ;
- La mise en œuvre **d'un accord** (d'entreprise, d'établissement ou de branche...) permettant en 3 ans de développer l'emploi des personnes handicapées;
- L'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un **stage** au titre de la formation professionnelle (stages agréés et rémunérés par l'Etat ou la Région),
- Le versement **d'une contribution financière** à l'Agefiph.



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Présentation de l'AGEFIPH

Une association privée paritaire, créée par la Loi du 10 juillet 1987

[www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr)

#### Ses missions :

Accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail.  
Favoriser la préparation, l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées .  
Affecter les ressources du fonds à la compensation des coûts supplémentaires liés au handicap

..  
***Les interventions de l'Agefiph ne se substituent pas aux dispositifs existants mais ont vocation à les amplifier par l'apport de moyens complémentaires.***



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

- **Les bénéficiaires de l'intervention de l'AGEFIPH**

- 1 - Les personnes handicapées**

- 2 - Les entreprises du secteur privé**

- **Les appuis aux entreprises et aux personnes**



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### 1 - Les personnes handicapées :

- reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH
- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10%
- titulaires d'une pension d'invalidité, bénéficiaires de l'AAH, les titulaires de carte d'invalidité
- pensionnés de guerre ou assimilés
- sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- jeunes handicapés de plus de 16 ans dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDES...



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### les aides aux personnes handicapées

#### Les aides techniques et humaines

Permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.

#### L'aide à la création d'activité

Aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise.

#### La prime à l'insertion

Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

#### Les aides à la mobilité

Faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transport, hébergement).

#### L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

Identifier les acquis de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.

#### Les aides à la formation professionnelle

Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou conserver son emploi.



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### 2 - Les entreprises et employeurs

- **du secteur privé** quelle que soit leur forme juridique  
SA - SARL  
Entreprises individuelles, professions libérales,  
exploitations agricoles...
- organismes et établissements publics soumis au droit privé  
CPAM, CAF



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### - les aides à l'employeur

#### L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi

Aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions.

#### La prime à l'insertion

Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

#### Les aides au contrat de professionnalisation

Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

#### Les aides à l'apprentissage

Faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans) par la voie de l'apprentissage.

#### L'aide au tutorat

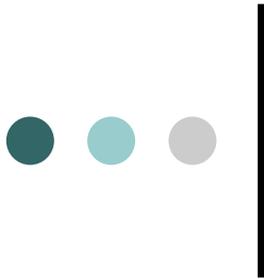
Recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.

#### L'aide à l'accessibilité des situations de travail

Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.

#### L'aide au maintien dans l'emploi

Maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Les appuis aux personnes et aux entreprises

Les réseaux d'insertion et de placement : les CAP Emploi  
Les appuis par des prestations ponctuelles spécifiques  
Les appuis à la politique régionale de formation professionnelle  
Les appuis à la création d'activité

L'information et la mobilisation du monde économique  
Les Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés :  
SAMETH

### Les supports aux interventions :

Les Programmes Départementaux d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (PDITH)  
La mission d'Observation Régionale sur l'Emploi et la Formation des Travailleurs Handicapés (OREF TH)



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Partie 2 : La reconnaissance du handicap et ses effets dans le parcours du demandeur

#### *La reconnaissance du handicap : une décision rendue par la CDAPH*

- La décision de reconnaissance du handicap est prise par la CDAPH : Commission Départementale d'Accès aux droits et à l'autonomie des Personnes Handicapées, située au sein de la Maison Départementale des personnes handicapées (MDPH, Groupement d'Intérêt public, placé sous la présidence du Conseil Général).
- La CDAPH est constituée :
  - d'une section jeune (ex CDES),
  - d'une section adulte (ex COTOREP) et
  - du service chargé de la nouvelle Prestation de Compensation du Handicap
- La personne bénéficie des mêmes dispositifs qu'avec la loi de 1987, (dispositifs de l'Etat et de l'AGEFIPH)



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

**Ses effets : *intégrer la problématique du handicap dans le parcours de la personne et faire bénéficier cette personne de l'accompagnement d'un réseau d'acteurs et de dispositifs adaptés.***

***Quels sont les acteurs pouvant intervenir dans le parcours de la personne ayant une reconnaissance ?***



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

**Les principaux acteurs des dispositifs de qualification, d'insertion et de maintien dans l'emploi :**

### La coordination de la Politique Départementale d'Insertion en faveur des Travailleurs Handicapés

*Le P.D.I.T.H. qu'est ce que c'est ?*

**C'est une politique de l'emploi placée sous l'autorité du Préfet et par délégation du Directeur Départemental, du Travail et de l'Emploi. Celle-ci se traduit par un programme d'actions.**

La coordination du P.D.I.T.H. :

- **existe dans chaque département**
- **coordonne les partenaires et les actions**



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

**Les principaux acteurs des dispositifs de qualification, d'insertion et de maintien dans l'emploi :**

### **L'ANPE**

Dans chaque agence locale, les conseillers à l'emploi peuvent accueillir, informer et aider au placement des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Des correspondants TH - conseillers à l'emploi assurent une fonction ressource au sein de l'unité.

Ils travaillent en étroite collaboration avec les conseillers du réseau Cap emploi.

### **Les MISSIONS LOCALES**

Dans chaque mission locale, un référent TH est nommé.

### **Les Maisons de l'Emploi et de la Formation (MEF)**

partenariat entre les MEF et les CAP emploi



## **Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées**

### **Les principaux acteurs des dispositifs de qualification, d'insertion et de maintien dans l'emploi :**

#### **Le réseau des « Cap Emploi » :**

**Un réseau spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées.**

**Dans le cadre de leur mission de service public, les structures Cap emploi, implantées sur l'ensemble du territoire, proposent leurs services aux entreprises et aux personnes handicapées.**

**De la préparation à l'accès à l'emploi, le réseau Cap emploi répond de façon transversale à toutes les questions liées à la qualification et à l'emploi des personnes handicapées.**



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

### Les principaux acteurs des dispositifs de qualification, d'insertion et de maintien dans l'emploi :

#### Les Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)

Ces dispositifs départementaux sont animés par des ergonomes et des chargés de mission.

Leurs missions consistent à intervenir en entreprise en vue d'analyser et de traiter les situations d'inadéquation entre les capacités des bénéficiaires et les exigences de leur poste de travail.

Les SAMETH travaillent en partenariat avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi (médecins du travail, médecins conseils, assistantes sociales de la CRAM...).



## Le dispositif en faveur de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées

**Les principaux acteurs des dispositifs de qualification, d'insertion et de maintien dans l'emploi :**

**D'autres acteurs sont concernés par la qualification et l'emploi des personnes handicapées :**

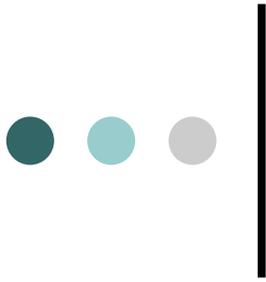
- **Les organisations patronales et syndicales**
- **Les associations de personnes handicapées**
- **Les organismes de formation,...**

### **Les principaux financeurs**

- **L'Etat**
- **Le Conseil Régional**
- **Le Conseil Général**
- **L'Agefiph**
- **Les OPCA et OPACIF**



# Échanges



## **Données de contexte sur la situation de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés en entreprise**

Mlle Alham BENLEMSELMI - Chargée de Mission

Mission d'Observation Régionale de l'Emploi et de la Formation  
des Travailleurs Handicapés



## Schéma Régional de formation des personnes handicapées de Picardie

« L'accès des travailleurs handicapés à la formation continue »

*Données Sources : Les déclarations 24-83 des entreprises*

Contexte : absence d'information précise sur le taux d'accès à la formation des Travailleurs handicapés dans l'entreprise.

***Le questionnaire :***

***Quels sont les salariés qui accèdent le plus souvent à la formation continue ?***

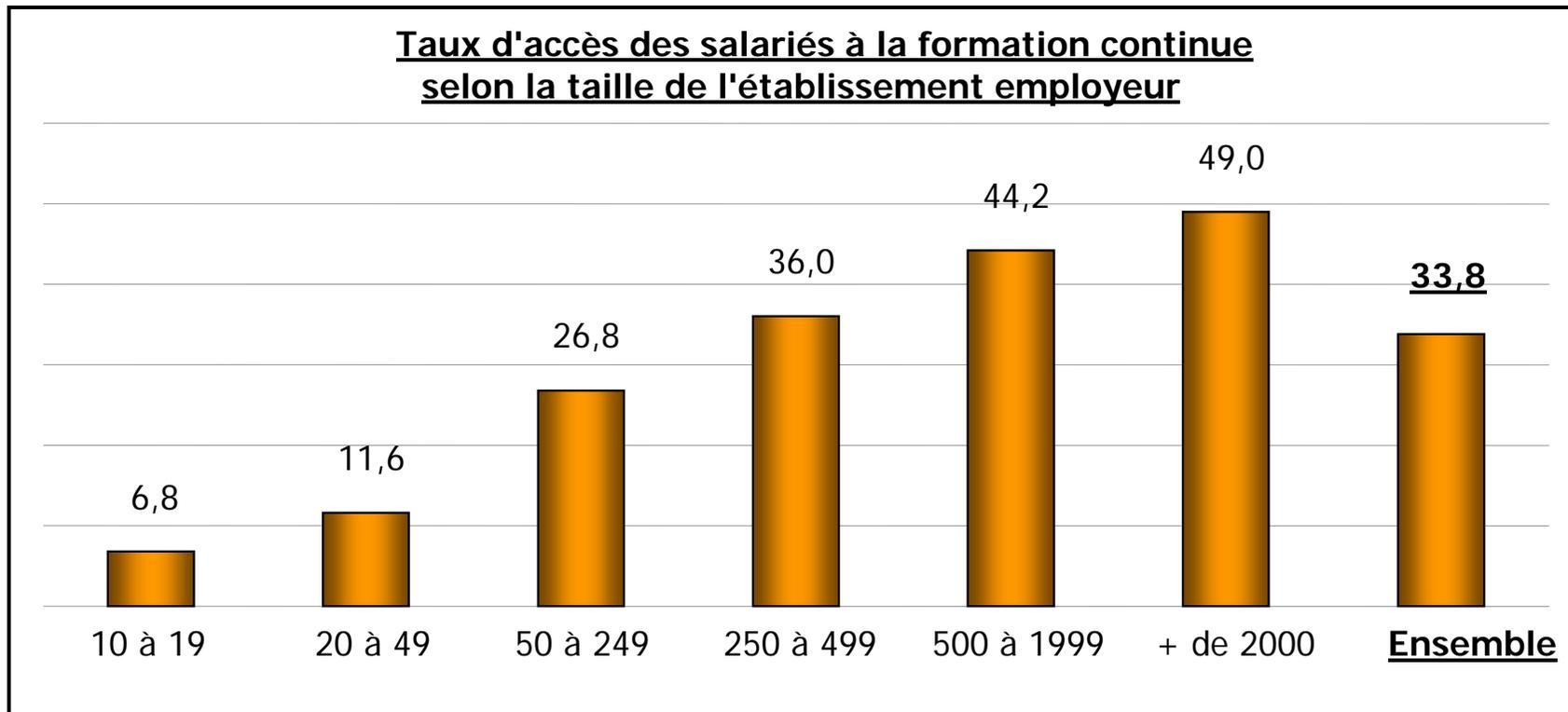
***Où sont identifiés les salariés handicapés employés dans la région, quelles sont leur chance de bénéficier d'un plan de formation ?***

***Où sont identifiées les situations de maintien en emploi ?***



## Schéma Régional de formation des personnes handicapées de Picardie

En moyenne, **33,8%** des salariés d'un établissement ont accédé à une formation. Les chances d'accéder à la formation continue sont multipliées par 4 dès que l'établissement emploie au moins 50 salariés



Source: Déclarations 24-83 des entreprises en 2002



## Schéma Régional de formation des personnes handicapées de Picardie

**Les salariés handicapés employés dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se trouvent majoritairement dans de grandes structures.**

### Répartition des salariés handicapés en Picardie (DOETH 2001)

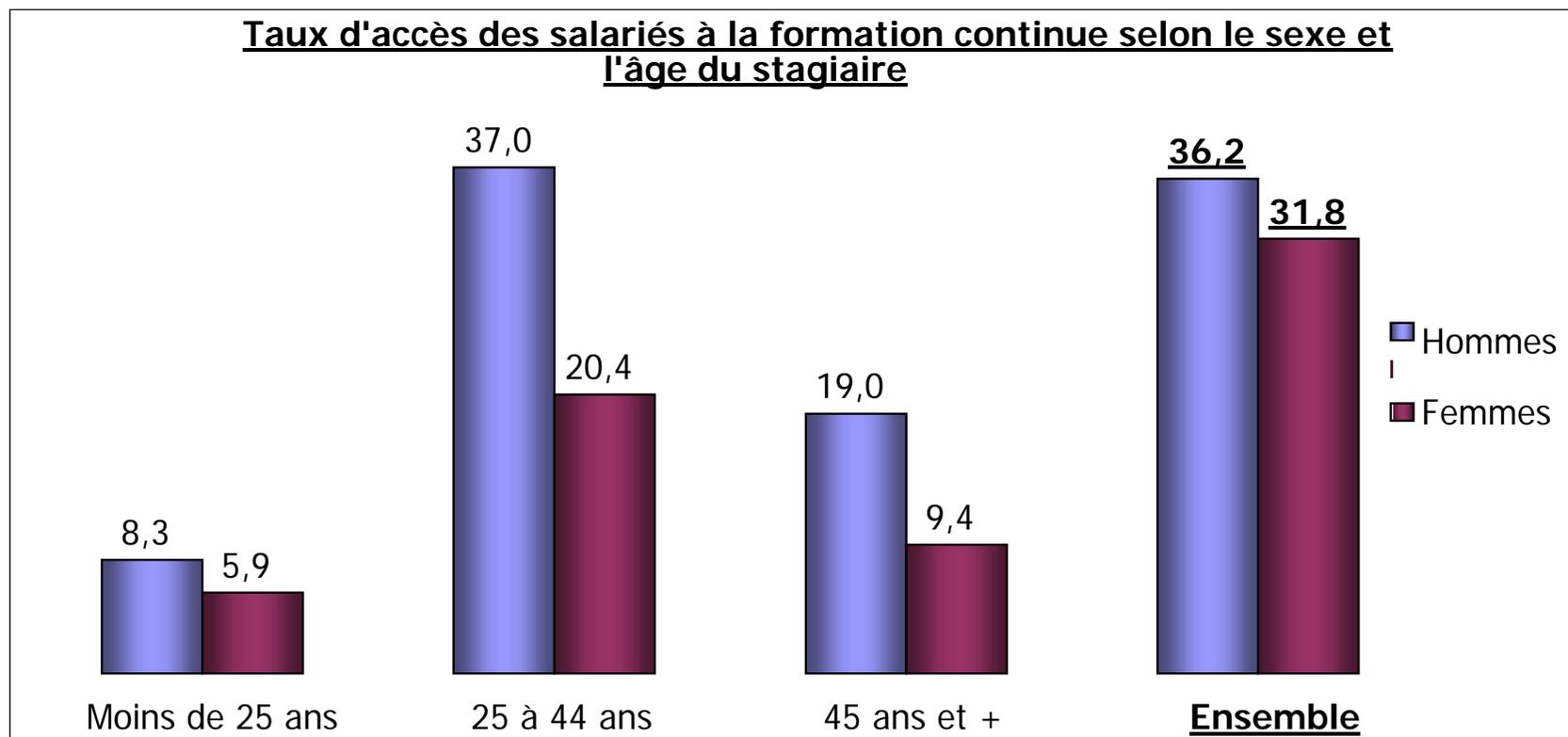
Taille de l'établissement	Effectifs	Répartition
20-50	1200	18,50%
50 100	1073	16,60%
100 199	1239	19,10%
200 499	1653	25,50%
500 et plus	1316	20,30%
Ensemble	6482	100,00%

DOETH 2001, données redressées pour la Picardie,



## Schéma Régional de formation des personnes handicapées de Picardie

Les hommes accèdent plus souvent à une formation que les femmes.  
La différence est davantage marquée chez les plus de 45 ans

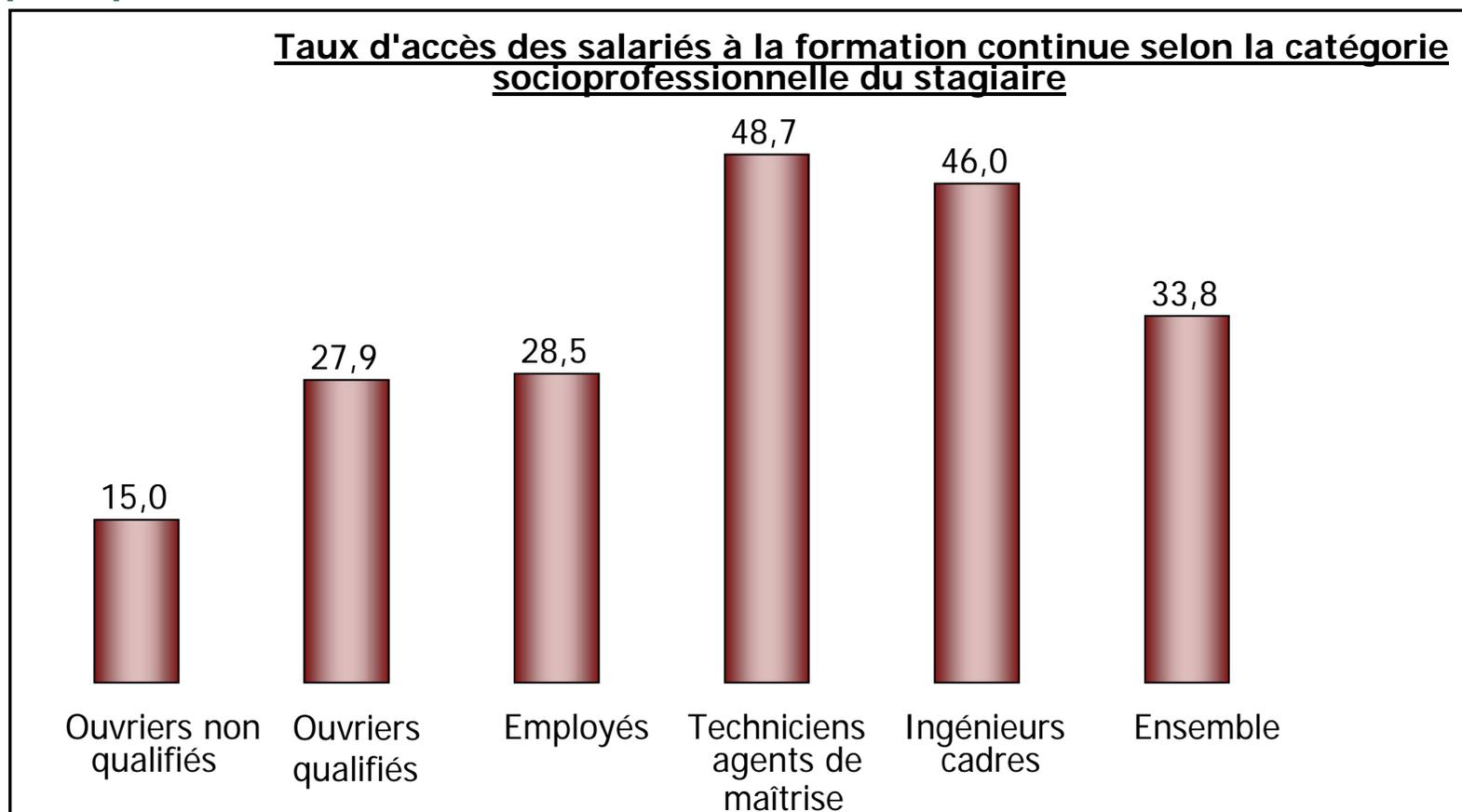


Source: Déclarations 24-83 des entreprises en 2002



## Schéma Régional de formation des personnes handicapées de Picardie

Les taux d'accès à l'emploi des salariés sont plus élevés pour les salariés les plus qualifiés.





## Schéma Régional de formation des personnes handicapées de Picardie

La majorité des salariés handicapés sont des ouvriers.

**Hypothèse : leur chance d'accès à la formation sont à priori plus faible que pour l'ensemble des salariés, bien qu'ils soient intégrés dans établissements présentant des indicateurs plus favorables que la moyenne en matière de formation.**

	Répartition des salariés handicapés	Bénéficiaires des dispositifs de maintien en emploi	Taux d'accès à la formation tous salariés
Ouvriers non qualifiés	27,6%	5,5%	15,0%
Ouvriers qualifiés	30,3%	46,9%	27,9%
Employés	23,2%	34,8%	28,5%
Techniciens, agents de maîtrise	14,6%	0,0%	48,7%
Ingénieurs et Cadres	4,4%	8,3%	46,0%
Ensemble	100,0%	95,5%	33,8%