



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

EN FRANCE

Hervé JEAN TOUFFET

9 OCTOBRE 2013





Préambule.

- Cette présentation ne prétend pas à être exhaustive, mais s'attachera à décrire les principales caractéristiques et principes de fonctionnement du système français visant l'insertion professionnelle de la personne handicapée.





Principes encadrant l'insertion professionnelle des personnes Handicapées

- Un cadre juridique construit à la partir de la loi 2005-102 du 11 février 2005 qui pose les principes suivants :
 - Le principe de non-discrimination s'applique à la formation et à l'emploi.
 - L'obligation pour les entreprises et les administrations d'avoir un taux défini de personnes handicapées dans leur effectif.

On compterait en France un peu plus de 1,8 million de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une reconnaissance administrative du handicap qui leur permet de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Conception de l'organisation des actions, dans le système français, devant conduire à l'insertion professionnelle





Les principaux acteurs et dispositifs institutionnels

- La Maison Départementale des Personnes Handicapées. MDPH
- La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées. CDAPH
- La médecine du travail
- Le Service Public à l'Emploi : Pôle Emploi, CAP Emploi, les missions locales.
- Les organismes dépendant des partenaires sociaux :
 - L'AFPA, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
 - Centre National de Recherche et de Ressources pour la Formation Professionnelle des Travailleurs Handicapés (CNTH)
 - L'AGEFIPH l'association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.
- Diverses instances Départementales et Régionales.





L'évaluation de l'employabilité de la
personne handicapée
et
la coordination du parcours
d'intégration de la personne
handicapée

A. La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées, (CDAPH)



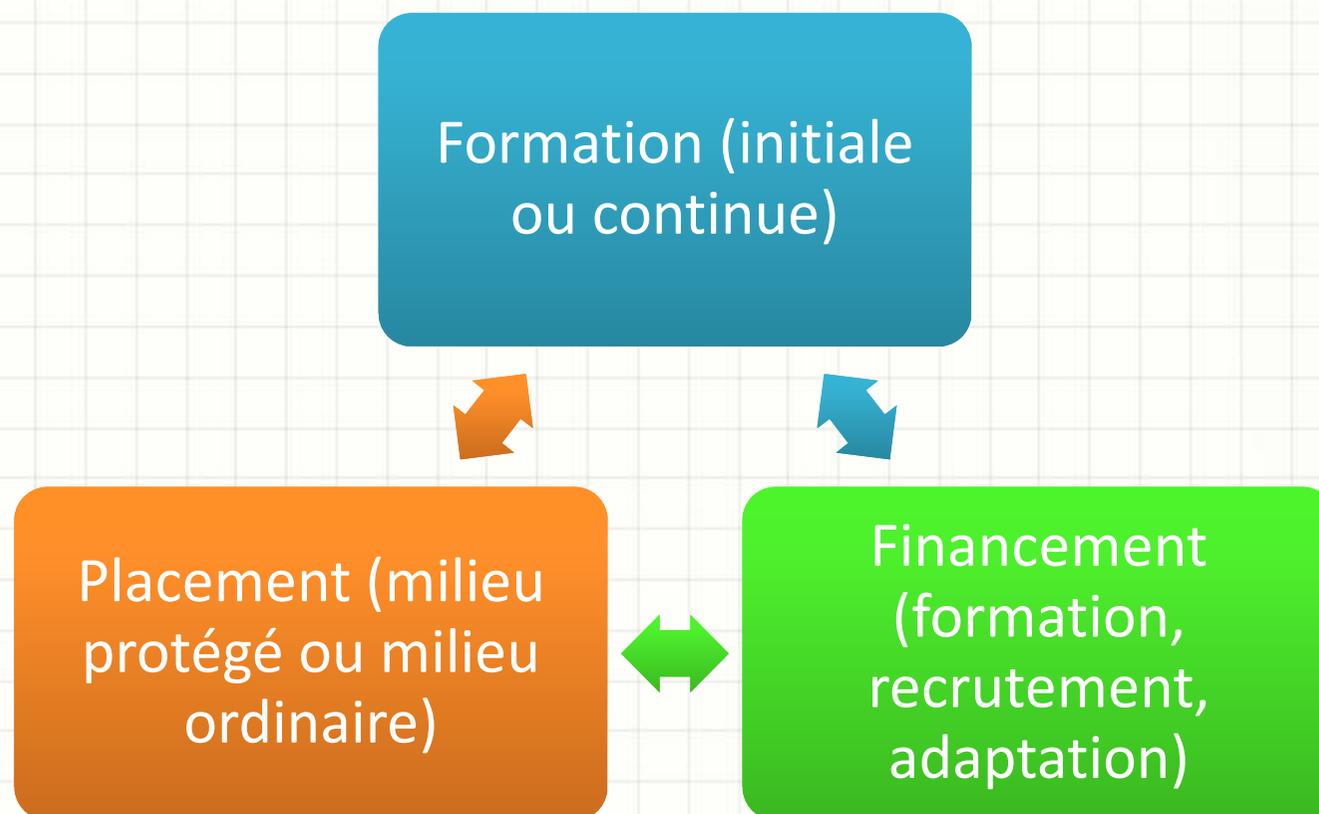
- C'est l'organisme central du dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées :
 - Se prononce sur l'orientation de la personne handicapée (milieu ordinaire; milieu protégé (Entreprise Adaptée, Établissement et Services d'Aide par le Travail); Milieu non professionnel (Foyer de vie, maintien à domicile, etc.)
 - Désigne les établissements ou les services concourant à la rééducation, au reclassement de l'adulte handicapé.
 - Apprécie si l'état ou le taux d'incapacité de la personne justifie l'octroi d'aides
 - Apprécie les besoins de compensation (aides humaines et/ou techniques)

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.



B. Les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés

- Objectifs : articuler et coordonner les différents opérateurs qui participent à la construction du projet d'insertion professionnelle de la personne handicapée



Dans les entreprises : Le médecin du travail (membre du C.H.S.C.T.)



- Objectif majeur : prévenir les inaptitudes des salariés en poste. Faire en sorte qu'aucune inaptitude ne soit prononcée sans qu'une véritable évaluation médico-psycho-socioprofessionnelle ait été réalisée.
- Évalue l'aptitude à travailler au poste désigné.
- Formule des propositions de reclassement.
- Propose des adaptations des situations de travail



LA FORMATION ET LA REEDUCATION DE LA PERSONNE HANDICAPEE

Actions au niveau de la formation et de la rééducation.



- Mise en place d'un réseau de spécialistes, référents et correspondants couvrant l'ensemble du territoire, pour renseigner informer, guider.
- Adaptation des méthodes pédagogiques (aides financières)
- Adaptation des conditions de validation (aides humaines, durée adaptée des épreuves)
- Diversité de centres (créés par l'État, par une collectivité publique ou par un établissement public, centres privés, employeurs intervenant au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle, organismes de formation au titre d'actions agréées...) d'éducation et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés.



Adaptations des outils de formation existant

- Le contrat d'apprentissage (formation initiale).
 - Aménagement de certaines règles visant à favoriser la formation du jeune reconnu travailleur handicapé.
 - Limite d'âge supérieure pour l'accès.
 - Durée de formation pouvant être allongée d'un an.
 - Aménagements pédagogiques possibles (sur avis de la CDAPH)
 - Aides supplémentaires aux entreprises : de l'état et de l'AGEFIPH
 - Prime d'insertion (pour l'entreprise et pour la personne) en cas d'embauche à l'issue de la formation.
 - Aide possible des entreprises à l'adaptation des situations de travail.
 - Aide possible au tutorat.



Adaptations des outils de formation existant

- Le contrat de professionnalisation (concerne les personnes en quête d'une qualification première ou nouvelle).
 - Aides financières aux entreprises spécifiques pour inciter à recruter des personnes handicapées.
 - Aides spécifiques aux entreprises pour adapter les situations de travail.
 - Aides aux entreprises pour financer le coût du tutorat (obligatoire pour accompagner un contrat de professionnalisation).
 - Aides financières pour la personne handicapée durant sa formation.



Le placement



La recherche d'un emploi

- Les structures et organismes chargés de l'accompagnement des personnes handicapées à la recherche d'un emploi :
 - L'état via le **pôle emploi** (26 agences régionales sans compter les agences locales)
 - **L'AGEFIPH** est le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette association (paritaire) intervient comme conseil et appui auprès des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion. Elle intervient via les **CAP emploi** (118 structures réparties sur le territoire)
 - **Les missions locales** (pour les 16-25 ans) 427 missions locales. Un statut d'association dirigée par les élus locaux, présents : Etat, collectivités territoriales, établissements publics, organisations professionnelles et syndicales.



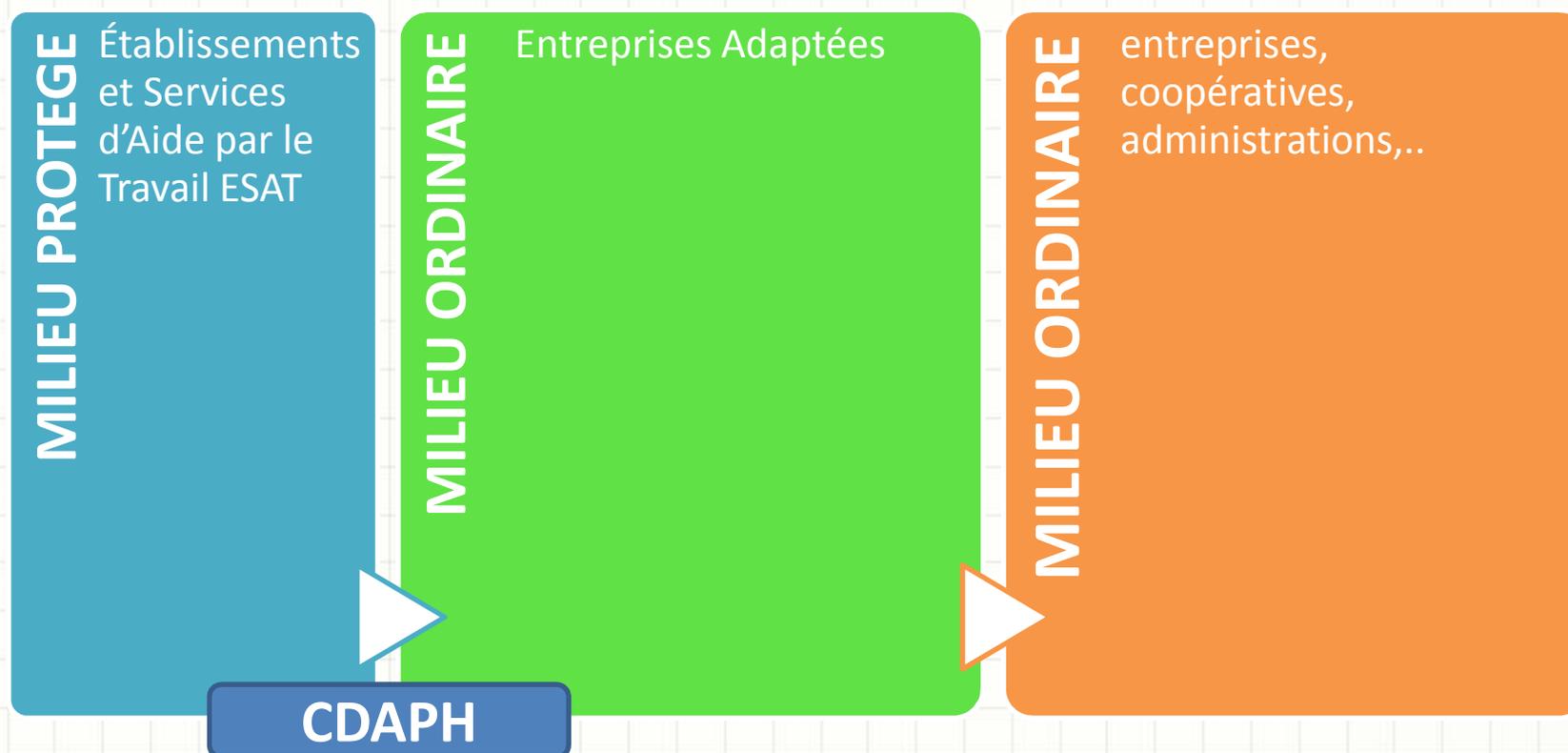


La recherche d'un emploi

- L'environnement professionnel séparé en deux milieux : le milieu ordinaire et le milieu protégé.
- C'est la CDAPH qui peut décider d'une orientation vers le milieu protégé (ESAT) de la personne demandeuse. La priorité est donnée à une intégration en milieu ordinaire.
- A partir de 2005, incitations à l'établissement de passerelles entre entreprise adaptée et entreprise ordinaire.



Organisation des milieux professionnels





Les entreprises ordinaires

- Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer un nombre de travailleurs handicapés représentant 6 % de l'effectif total de l'entreprise.
- Des négociations doivent être menées tous les trois ans dans l'entreprise sur les mesures relatives à l'accès et à l'emploi des personnes handicapées, notamment à partir d'un bilan précisant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi.
- Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi:
 - - en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements et services d'aide par le travail. Cette exonération est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres et ne peut être supérieure à 3 % ;
 - - en accueillant en stage des personnes handicapées (et non plus exclusivement dans le cadre de la formation professionnelle). Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de l'obligation ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.



Les entreprises ordinaires

- En cas de manquement à son obligation, l'entreprise doit verser une contribution.
- Le montant de la contribution est fixé par bénéficiaire non employé à :
 - 400 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés;
 - 500 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés;
 - 600 fois le SMIC pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.
- Pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire, n'ont passé aucun contrat ou n'appliquent aucun accord pendant une période supérieure à trois ans, il est fixé à **1 500 fois** le SMIC, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.





Les entreprises adaptées

- Depuis la loi du 11 février 2005, les entreprises adaptées (anciennement ateliers protégés) et les centres de distribution de travail à domicile sont considérés comme des entreprises du marché ordinaire du travail.

En 2011:

664 entreprises adaptées ; 19 535 aides au poste

- Pour autant, les entreprises adaptées ont la spécificité d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés. Ces structures doivent permettre à des travailleurs handicapés à efficacité réduite:
 - d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités;
 - de favoriser leur projet professionnel en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.
 - Elles peuvent bénéficier d'une aide au poste, d'une subvention spécifique.
- => En revanche, le statut des salariés des entreprises adaptées est identique à celui des salariés des entreprises ordinaires (mêmes droits).

LES ESAT



- Établissement et services d'aide par le travail :
- Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui accueillent les personnes qui ont une capacité de travail inférieure à un tiers de celle des personnes valides tout en ayant une aptitude potentielle à travailler dans ce type d'établissements.
- Les personnes admises en ESAT ont la qualité de travailleur handicapé (au sens applicable dans toute entreprise).

118 211 ouvriers d'ESAT en France en 2011

Coût unitaire moyen annuel : 11 978 euros

- ⇒ En revanche les dispositions du Code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.
- ⇒ Pas de contrat de travail , mais un contrat d'aide et de soutien.
- ⇒ Reçoit une rémunération garantie comprise entre 55% et 110% du SMIC, pouvant se cumuler avec l'Allocation Adulte Handicapée.
- ⇒ Pour aider les ESAT à financer la garantie de rémunération, l'Etat verse une aide au poste pour chaque personne handicapée accueillie.
- ⇒ Depuis la loi du 11 février 2005, les personnes handicapées accueillies en ESAT ont accès à des actions de formation et à la validation des acquis professionnels.



Les ESAT

- Exemples d'actions de formation et de validation des acquis de l'expérience conduites au sein des trois ESAT des Genêts d'Or du pays de Morlaix :



Intitulé	Nombre d'ouvriers concernés
Normes HACCP en agroalimentaire	18
La démarche des 5S	9
Les techniques de nettoyage du linge	6
Les techniques de nettoyage des locaux	7
Les gestes d'urgence	18
La connaissance du bois	8
Validation d'Acquis de l'expérience des métiers espaces verts	11
Sécurité routière	40



Les ESAT aux Genêts d'Or



- 10 ESAT
- Agrément ouvriers ESAT : 601 ETP (Équivalent Temps Plein)
- Encadrement : 127,55 ETP

■ **ESAT : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** sont des structures de travail permettant d'intégrer les ouvriers à un ensemble d'activités coordonnées afin qu'ils soient des acteurs économiques et sociaux. Différentes formules d'hébergement et d'accompagnement sont proposées à ces ouvriers en fonction de leurs besoins et degrés d'autonomie.



Les passerelles avec le milieu ordinaire

- **Par la mise à disposition :**

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service peut, avec l'accord des intéressés mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

⇒ Durée limitée

⇒ Obligation d'un contrat

⇒ La personne doit continuer à bénéficier d'un accompagnement médico-social.



Les défis de demain pour les ESAT

- Accueillir une nouvelle population, les personnes porteuses de handicap psychique.
 - proposer des temps partiels adaptés aux possibilités des personnes.
 - Construire des partenariats solides avec l'hôpital psychiatrique.
- Accompagner le vieillissement des travailleurs d'ESAT.
 - Proposer des formes d'accompagnement adaptés et évolutifs (Service d'accompagnement à domicile, maison de retraite, foyer de vie)
- Accroître les flux vers le milieu ordinaire
 - Développer la polyvalence et valider les compétences
 - Constituer des réseaux d'entreprises d'accueil
- Maintenir l'équilibre économique
 - Fidéliser les clients (ISO 9001, Délai, prix)
 - Être moins dépendant de donneur d'ordre
- Anticiper les exigences du futur nouveau financeur prévu dans le cadre du projet 3 de décentralisation (le département)



Caractéristiques du système

- Volonté des pouvoirs publics d'inscrire dans une loi.
- Comprend une multitude de mesures incitatives (subventions, primes, contrat spécifique, adaptations), à toutes les étapes du processus d'insertion.
- Les différents acteurs sont impliqués : État, collectivités territoriales, partenaires sociaux, associations d'usagers.
- La gestion de l'insertion est décentralisée (structures régionales et départementales) tout en étant définie au plan national.
- Un organisme au centre du système : la CDAPH

- Un nombre important d'intervenants, qui pose le problème de la coordination.
- La multitude des mesures incitatives peut poser le problème de l'empilement et nécessite un besoin d'experts et de médiateurs pour comprendre la complexité des dispositifs
- => Lisibilité du système parfois difficile pour les personnes intéressées
- Primauté du milieu ordinaire : mais des flux limités du milieu protégé vers le milieu ordinaire



Merci pour votre attention

