C2RP
ORIENTATION FORMATION EMPLOI
Carif-Oref Hauts-de-France

L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

HAUTS-DE-FRANCE

Novembre 2018

C2dossier

www.c2rp.fr

GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC ÉTAT - RÉGION

Introduction

Même si notre société évolue dans le sens de l'inclusion, le handicap peut encore parfois être difficilement accepté. Il peut être source de malaise, d'incompréhension et des stéréotypes négatifs peuvent toujours subsister malgré les plans de communications de plus en plus nombreux à être mis en place.

Ce dossier s'attardera ainsi à monter dans sa première partie la réalité du handicap au travers des différentes formes qu'il peut prendre, de sa reconnaissance administrative, ainsi que des modalités de compensation possibles.

La question du handicap entrant depuis 1987 dans le cadre d'une obligation légale d'emploi, ce C2Dossier fera ensuite une focale sous l'angle législatif et montrera les possibilités qu'offre le législateur pour répondre à cette obligation.

SOMMAIRE

Eléments de définition 6

La réalité du handicap 11

Le cadre juridique 15

Les politiques et aides régionales 21

La reconnaissance de la qualité du travailleur handicapé 23

La sous-traitance au secteur adapté et protégé 25

La compensation du handicap et réseau d'acteurs mobilisables 28

Le C2Dossier du C2RP traite une thématique. Il rend compte des principales informations sur le sujet et ne se veut pas exhaustif. Nous vous invitons à consulter le site du C2RP pour suivre l'actualité de la thématique www.c2rp.fr

Dossier thématique

L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

1. Etymologie

Le substantif masculin handicap, a été emprunté à l'anglais « handicap », probable contraction de « hand in cap », signifiant littéralement « main dans le chapeau ». Dans le cadre d'un troc de biens entre deux personnes, il fallait rétablir une égalité de valeur entre ce qui était donné et ce qui était reçu : ainsi celui qui recevait un objet d'une valeur supérieure devait mettre dans un chapeau une somme d'argent pour rétablir l'équité.

Si l'échange se fait, ou ne se fait pas à cause du refus des deux troqueurs, la somme forfaitaire va au médiateur (car l'équité a été atteinte). Si le refus vient d'un seul des troqueurs, la somme forfaitaire est partagée entre les deux troqueurs (car l'équité n'a pas été atteinte). Par la suite le terme a été utilisé pour toute action visant à rendre plus équitable une confrontation, ce qui conduira à employer l'expression « être handicapé » en parlant des participants désavantagés au départ d'une course. Le sens médical apparaît vers 1950 ; le sens d'infériorité momentanée d'une collectivité par rapport à une autre en 1964.

L'expression s'est progressivement transformée en mot puis appliquée au domaine sportif (courses de chevaux notamment) au XVIIIe siècle. En sport, un handicap correspondait à la volonté de donner autant de chances à tous les concurrents en imposant des difficultés supplémentaires aux meilleurs.

2. Historique

Le Handicap : du Moyen-âge au 18ème siècle

Au début du Moyen-âge, des « Hôtel-Dieu » sont créés pour accueillir les infirmes, les pauvres et les miséreux de la société. A partir du 14ème siècle, l'exclusion des personnes handicapées est nourrie par la peur, les gens enferment et mettent à l'écart cette catégorie de la population.

En 1656, Louis XIV ordonne la création à Paris de l'Hôpital Général, la Salpêtrière, destiné au « renfermement » des mendiants. Une vingtaine d'années plus tard, une annexe est ajoutée pour y loger les jeunes filles dépravées, les femmes punies et les enfants fugueurs. L'hôpital devient alors une maison de force, un lieu de détention et de correction où les personnes enfermées sont confrontées à elles-mêmes. En 1670, Louis XIV crée l'institution des Invalides, chargée d'accueillir ses soldats invalides ou âgés.

Au 17ème siècle, la Cour des Miracles rassemblait les personnes exclues de la société qui se retrouvaient à Paris. Elle désignait des grands espaces insalubres où les mendiants, les voleurs, les paralysés, les infirmes, les aveugles de tout sexe et de toute origine vivaient. A la nuit tombée, les soucis de chacun disparaissaient comme par miracle, « *le boiteux marchait droit, le paralytique dansait, l'aveugle voyait, le sourd entendait, les vieillards même étaient rajeunis* » (Victor Hugo, Notre Dame de Paris). La police ne venait que rarement dans ces quartiers délabrés et très mal éclairés.

Sous Louis XIV, il fut décidé de détruire ces espaces : maisons rasées, envoi aux galères, marquage au fer rouge, pendaisons, enfermement dans les établissements de l'Hôpital général, etc. Après la mort de Louis XIV, le système répressif perd du terrain au profit des hygiénistes et des médecins. Le siècle des Lumières fait alors apparaître des nouveaux courants de pensée érigés par la raison, la science et le respect de l'humanité. Les mendiants livrés à la charité publique sous l'Ancien Régime sont progressivement pris en charge par l'État à partir de la Révolution française, des institutions commencent à accueillir les personnes sourdes et aveugles.

Deux dates marquent l'implication de l'Etat envers les personnes les plus fragiles :

- 1790 avec l'affirmation du principe du devoir d'assistance par la Nation devant l'Assemblée constituante, par le Comité de mendicité présidé par La Rochefoucauld-Liancourt,
- 1796 avec la reconnaissance du « *droit des pauvres* » et la création des bureaux de bienfaisance dans les communes.

3. Définition du handicap

Définition légale du handicap en France

La France a adopté la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Celle-ci a pour objectif d'apporter des améliorations significatives en matière d'intégration scolaire ou professionnelle, d'accessibilité des lieux publics et de simplification des formalités administratives liées au handicap.

Cette loi définit le handicap comme « 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 trouble de santé invalidant ».

Définition du handicap de l'OMS, Organisation Mondiale de la Santé

L'organisation mondiale de la santé associe au mot handicap le mot « Incapacité ». Elle le définit comme « un problème dans une fonction ou une structure de l'organisme; une limitation de l'activité est une difficulté rencontrée par un sujet pour exécuter une tâche ou une action; une restriction à la participation est un problème empêchant le sujet de s'engager pleinement dans les situations de la vie courante ».

En 1980, l'OMS a adopté une classification internationale des déficiences, Incapacités et Handicaps appelée en France : Classification internationale des handicaps (CIH). La CIH s'appuie sur les conséquences dues à une incapacité provoquée par un accident de la vie ou une maladie. Elle fait apparaître différents termes :

- Déficience : une anomalie structurelle ou fonctionnelle du corps,
- Incapacité : restriction des activités due aux déficiences,
- Handicap : limitations en termes de réalisation d'un rôle social.

Le « *Handicap* **»,** définition de l'OMS en 1980 **:** « *Est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises***»**.

Le modèle individuel est également appelé modèle médical.

La CIH (Classification Internationale du Handicap) définit le handicap comme la conséquence globale des déficiences et/ou des incapacités.

En 2002, l'OMS remplace la CIH par la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Cette dernière apporte une dimension plus sociale au handicap et retient 3 éléments :

- Le corps
- Les activités
- La participation

Pendant très longtemps, la définition du handicap reposait sur la notion de déficience sans prendre en compte le contexte social, ce qui renforçait l'approche négative de la personne handicapée.

4. La situation du handicap en France

Les Bénéficiaires de la RQTH

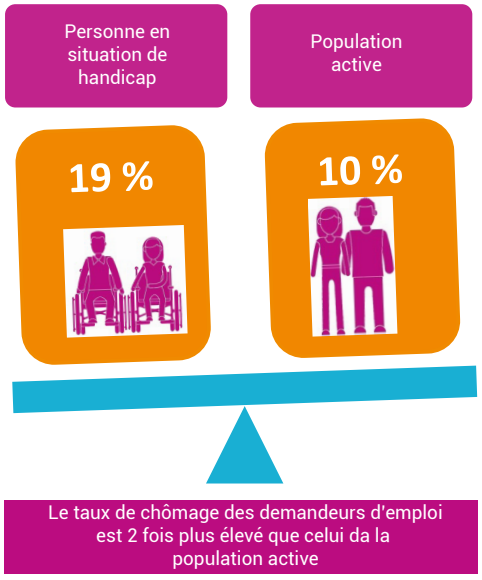
Près de **2,7 millions de personnes** de 15 à 64 ans déclarent bénéficier de la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Si l'on considère, de manière plus générale, les personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap et celles déclarant souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ou de caractère durable les limitant depuis au moins 6 mois dans leurs activités quotidiennes, **5,7 millions de personnes sont « en situation de handicap ».**

Source : DARES Analyses n° 032 - Mai 2017 - Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ?

Les demandeurs d'emploi reconnus handicapés

La France compte un taux de chômage de personnes handicapées de 19 %, **soit près du double comparé à l'ensemble de la population demandeurs d'emploi.**



Source : Les personnes handicapées et l'emploi - Chiffres clés - Juin 2018 - Agefiph FIPHFP

En 2015, 35 % des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative et 45 % des personnes en situation de handicap travaillent, contre 64 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

Ce faible taux d'emploi est en partie lié à la composition de la population handicapée. Celle-ci est plus âgée que l'ensemble de la population.

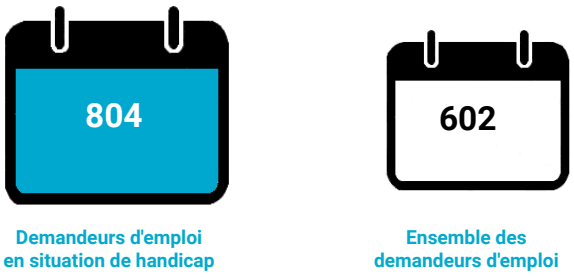
Plus d'une personne sur deux déclarant avoir une reconnaissance administrative ou être en situation de handicap a 50 ans ou plus, contre moins d'un tiers de la population générale. Or, les personnes âgées de 50 ans ou plus sont de façon générale moins souvent en emploi. De même, la population handicapée est moins diplômée, ce qui rend plus difficile son accès à l'emploi.

19 %
Taux de chômage des personnes en situation de handicap en 2015 (10% pour l'ensemble de la population)

49%
des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont 50 ans et plus (25 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi)

57%
des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont au chômage depuis + d'1 an (45% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi)

Nombre de jours d'ancienneté moyenne au chômage



Ce chômage touche principalement les personnes handicapées de plus de 50 ans.

Il en résulte un chômage de longue durée nettement plus important pour les personnes handicapées que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les personnes reconnues handicapées au travail

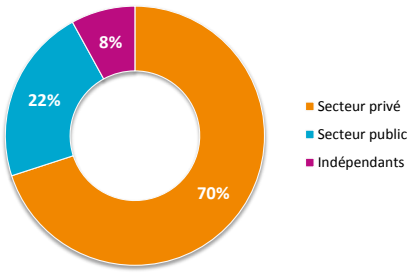
Sur les 2,7 millions de personnes reconnues handicapées en âge de travailler, 938 000 personnes sont en emploi, majoritairement (à 70%) dans le secteur privé.

Les personnes handicapées au travail se composent pricipalement d'individus plus agés et moins bien qualifiés que l'ensemble de la population.

54 % sont des hommes (49% pour l'ensemble de la population)

54% ont 50 ans et plus (32% pour l'ensemble de la population)

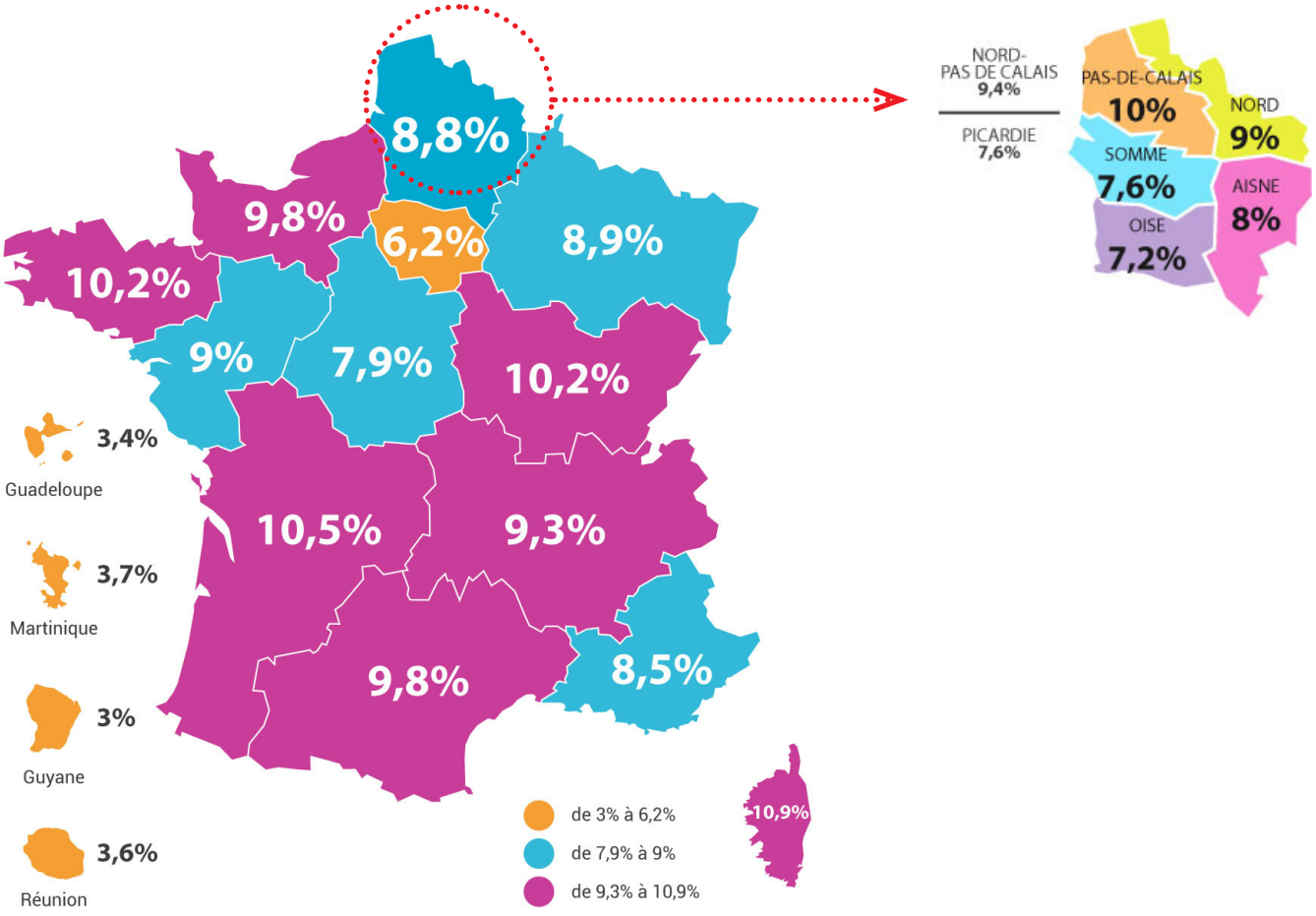
24% ont un niveau de qualification égal ou supérieur au bac (49% pour l'ensemble de la population)



5. L'emploi et la demande d'emploi des personnes handicapées en Hauts-de-France

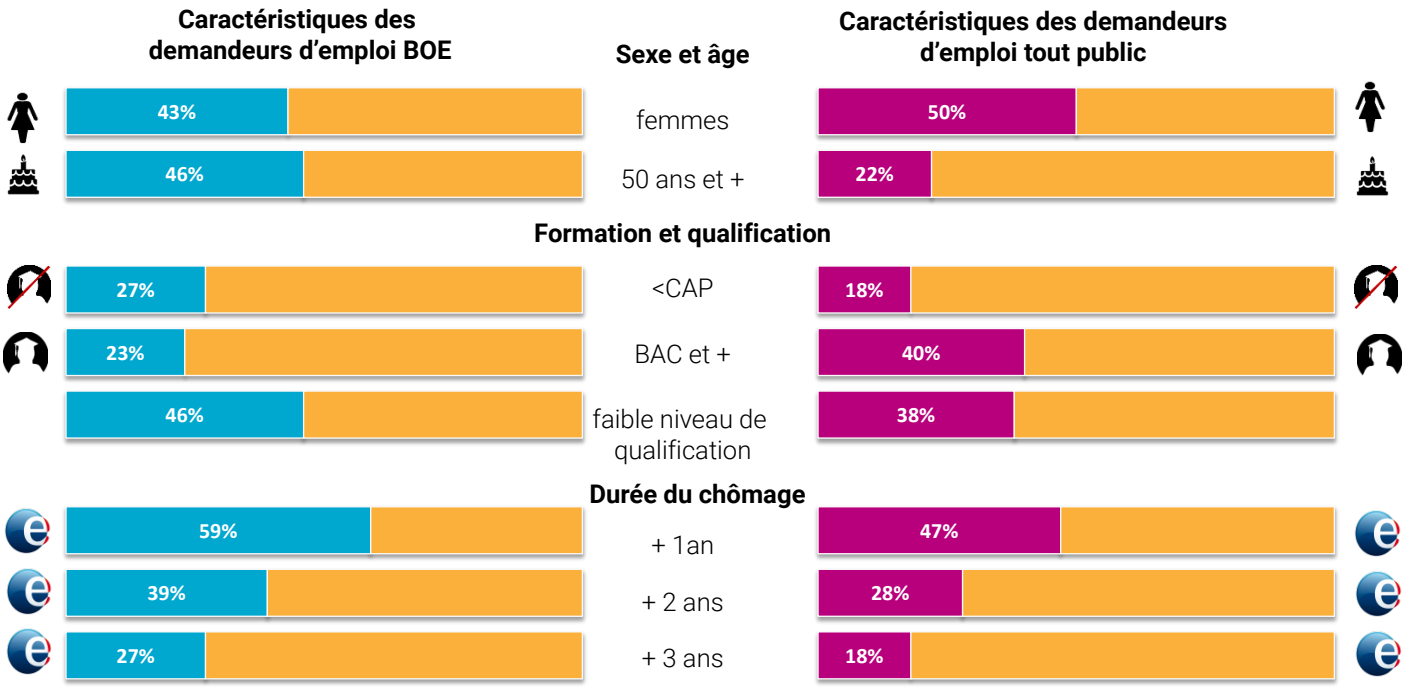
Plus de 53 000 demandeurs d'emploi sont Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

A fin septembre 2017, plus de 53 000 demandeurs d'emploi handicapés (DEBOE) sont inscrits à Pôle emploi, représentant 8,8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi dans la région, pourcentage variant à 7,2 % dans l'Oise à 10 % dans le Pas-de-Calais.



Source : Tableau de bord 2017-04 -Données sources à fin septembre 2017 - Pôle emploi /Agefiph

Caractéristiques des demandeurs d'emploi BOE en Hauts de France

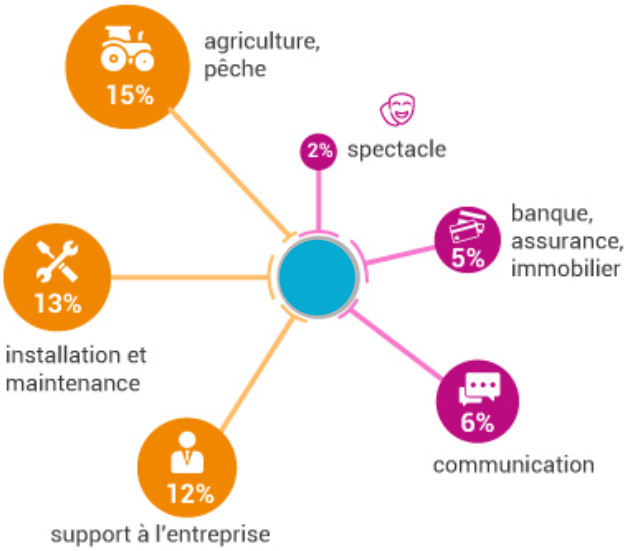


Source : Tableau de bord 2017-04 - Données sources à fin septembre 2017 - Pôle emploi/Agefiph

Le chômage des personnes handicapées est caractérisé par une forte proportion de seniors : 46 % sont âgés de 50 ans et plus contre 22 % pour le tout public. Par ailleurs, les DEBOE ont une ancienneté moyenne d'inscription au chômage de 882 jours, soit près de 250 jours de plus que le tout public.

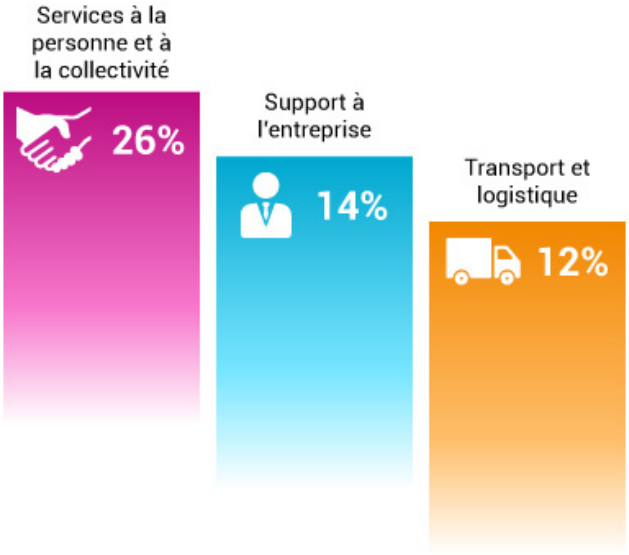
Demandeurs d'emploi BOE et domaines professionnels en Hauts de France

Domaines professionnels parmi lesquels les DEBOE sont les plus sur-représentés et sous-représentés dans la région



Les DEBOE représentent 8,8% des DE. Leur part varie de 2% dans le domaine des services à la personne et à la collectivité.

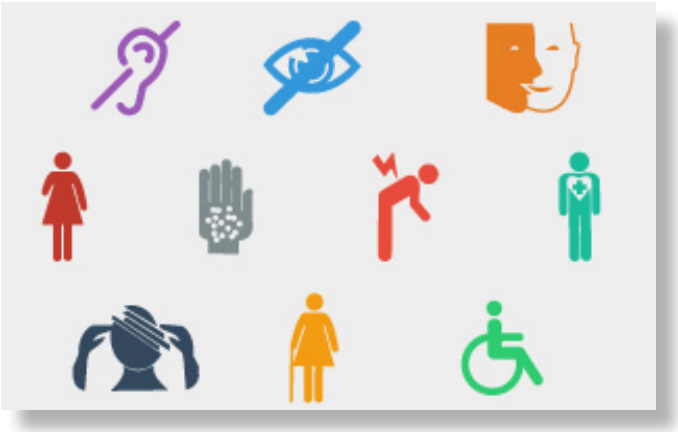
Domaines professionnels les plus recherchés par les DEBOE dans la région



Plus d'1 DEBOE sur 4 recherche un emploi dans le domaine des services à la personne et à la collectivité.

Source : Tableau de bord 2017-04 -Données sources à fin septembre 2017 - Pôle emploi /Agefiph

1. Qu'est-ce qu'une situation de handicap ?



De plus en plus utilisé dans le langage courant, le concept de « *situation de handicap* » n'est pas défini juridiquement. Pour l'appréhender, il est possible de se référer à des travaux internationaux notamment la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), conçue par l'OMS (Organisation mondiale de la Santé) et publiée en mai 2001. Cette classification se présente sous la forme d'un manuel de classification des conséquences des maladies.

Les maladies

Ce terme compris dans un sens large, inclut les accidents et autres traumatismes moraux ou physiques, les conséquences des complications de grossesse, d'accouchement, les malformations congénitales.

Les incapacités

Elles sont des difficultés ou impossibilités à réaliser des actes élémentaires (se tenir debout, s'habiller, parler…). Elles correspondent à des écarts par rapport à la norme en termes d'actions de l'individu.

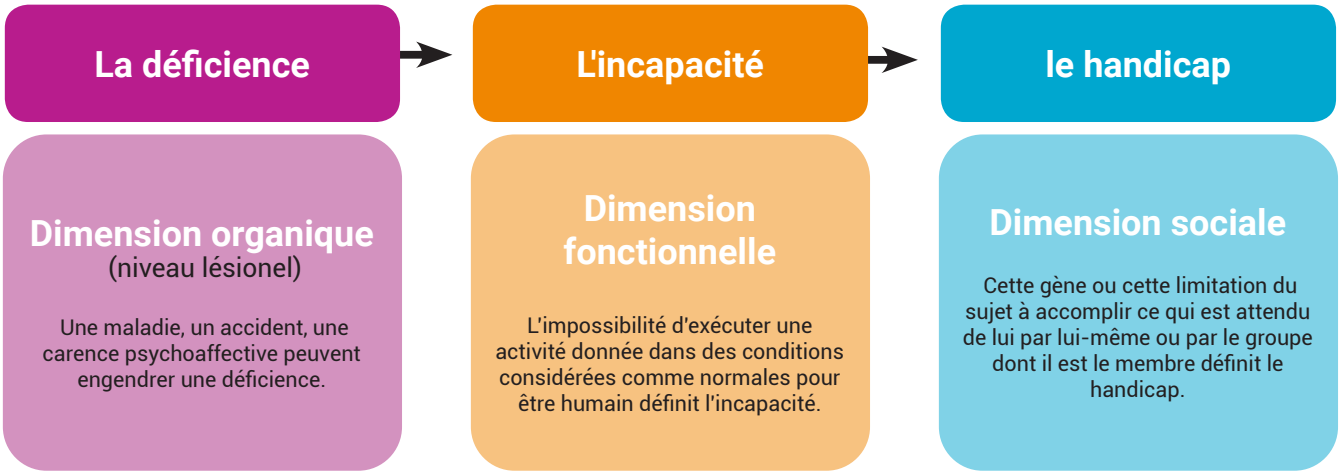
Ces changements sont temporaires ou permanents, réversibles ou non, progressifs ou régressifs.

Les désavantages

Ils résultent des difficultés ou impossibilités que rencontre une personne à remplir les rôles sociaux auxquels elle aspire ou que la société lui réclame. Les déficiences ou incapacités dont elle est affectée, limitent ou interdisent à cette personne l'accomplissement normal de certains actes.

Les déficiences

Elles se traduisent par des pertes (amputations, scléroses…), des dysfonctionnements des parties du corps ou du cerveau. C'est une déviation par rapport à une certaine norme biomédicale (congénitale ou acquise) qui peut être transitoire ou permanente. Une déficience n'entraîne pas forcément d'incapacité ou de désavantage. En effet, quand elles peuvent être compensées, la déficience et l'incapacité n'existent plus mais le désavantage social peut persister. De plus, il n'y a pas de corrélation entre l'ampleur des éléments et ses conséquences : une déficience peu importante peut entraîner un désavantage grave.



Le handicap n'est donc plus réductible à la maladie, il est ce qui en résulte dans un contexte précis. Ainsi, la notion de handicap représente avant tout les répercussions sur la vie sociale et professionnelle et non la déficience d'origine.

Une « situation de handicap » peut se définir comme une réduction de la réalisation des habitudes de vie ou des situations de vie professionnelle, résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (déficience, incapacité et autres caractéristiques personnelles) et, les facteurs environnementaux et comportementaux (les facilitateurs et les obstacles.

2. Quels sont les différents types de handicap ?

Particulièrement subjectif, le handicap est généralement perçu de façon négative et est souvent associé au stéréotype de la personne en fauteuil roulant. La réalité est tout autre : la notion de handicap a en effet beaucoup évolué au fil du temps et recouvre aujourd'hui de nombreuses situations.

80%
des handicaps sont invisibles

85 %
des déficiences sont acquises après 15 ans.

80 %
des handicaps ne nécessitent aucun aménagement de poste de travail ou de compensation du handicap.

Les principales typologies de handicaps :

Handicap moteur

Il recouvre **l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité**, notamment des **membres supérieurs et/ou inférieurs** (affections ostéo-articulaires, cérébrales, médullaires (moelle osseuse) ou neuromusculaires et autres affections motrices).

Le handicap moteur représente **45% des handicaps.**

En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice. Seules 370 000 personnes utilisent un fauteuil roulant.

Il se caractérise par une capacité limitée pour un individu de se déplacer, de réaliser des gestes, ou de bouger certains membres. L'atteinte à la motricité peut être partielle ou totale, temporaire ou incurable, selon son origine.

Exemples : paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, myopathie.

Les techniques de compensation :

- L'aménagement de poste (ex. siège et table ergonomiques, support de bras articulé).
- L'aménagement du lieu de travail et de son accessibilité : rampe d'accès…
- L'aménagement de véhicule …

Handicap visuel

Il concerne les personnes non-voyantes, mais aussi, dans la majorité des cas des personnes malvoyantes.

En France, 1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles.

Ses manifestations : « *je distingue mal les caractères de mon écran informatique, je lis mal les références en cas de manque d'éclairage…* ».

Perte de vision de loin, de près, des couleurs, altération du champ visuel…

Dans le monde du travail, la personne aveugle ou malvoyante présente essentiellement deux types de difficultés :

- Se déplacer,
- Prendre connaissance d'informations écrites.

Les techniques de compensation :

Les systèmes d'agrandissement, la synthèse vocale, la barrette braille…

Handicap auditif

La perte auditive totale est rare. La plupart des déficients auditifs possèdent des « restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification.

La conséquence majeure de la surdité est la difficulté de communication.

Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la **langue des signes** et d'autres la **lecture sur les lèvres** pour communiquer.

Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, seulement 100 000 utilisent le langage gestuel.

La perte d'audition « profonde » et la surdité concerne 3% des malentendants. On parle de perte d'audition profonde au-delà de 90 dB

Il existe 4 stades de perte d'audition :

Audition légère:
Perte de 20 à 40 dB

Audition moyenne :
Perte de 40 à 70 dB

Audition sévère :
Perte de 70 à 90 dB

Audition profonde :
Perte supérieure à 90 dB
(au-delà de 120 dB, c'est une surdité total)

Les techniques de compensation

Les prothèses auditives, la rééducation ou les aides à la communication (ex. interprète en langue des signes), les systèmes lumineux ou vibrants, le téléphone fixe amplifié, les SMS, le fax ou télécopieur, le réseau Internet…

Handicap psychique

Il se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions intellectuelles. Il a été reconnu grâce à la loi du 11 février 2005.

Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles.

Les conséquences possibles d'un trouble psychique, des difficultés à :

- Avoir une concentration soutenue,
- Maintenir son endurance pendant toute la journée de travail,
- Supporter la pression,
- Gérer son agressivité,
- Respecter les échéanciers,
- Nouer des contacts interpersonnels,
- Accomplir plusieurs tâches à la fois,
- Réagir adéquatement aux critiques négatives,
- Respecter l'horaire de travail,
- Organiser son travail,
- Interpréter les règles sociales, la culture du travail,
- S'ajuster aux changements dans le travail,
- Entreprendre de nouvelles tâches.

Exemples :

Bipolarité (ou trouble maniaco-dépressif) : trouble définie par la fluctuation de l'humeur, oscillant entre des périodes d'élévation de l'humeur, des périodes de dépression et des périodes d'humeur normale.

Névrose : affection caractérisée par des troubles affectifs et émotionnels dont le sujet est conscient.

Psychose : affection caractérisée par une altération profonde de la personnalité et des fonctions intellectuelles, dont le sujet n'est pas conscient.

Schizophrénie : psychose caractérisée par un dysfonctionnement psychique, une perte du contact avec autrui et un repli sur soi.

TOC : Troubles obsessionnels compulsifs : le sujet souffre d'obsessions et de compulsions. Les obsessions sont des images ou des pensées récurrentes qui créent de l'anxiété. Les compulsions sont des comportements répétitifs émis en réaction aux obsessions.

Techniques de compensation :

- Les horaires de travail, le temps de travail, la répartition des horaires, les temps de pause
- L'organisation du travail : en autonomie, en travail d'équipe organisé, en télétravail, diminution des contacts au public ….

Déficience intellectuelle

La déficience intellectuelle prive d'une partie des facultés intellectuelles. Elle peut être légère, modérée ou profonde/grave. C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales.

On compte 700 000 personnes souffrant de déficiences intellectuelles.

Elle peut affecter la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement…

La déficience intellectuelle ne peut pas être guérie, le fonctionnement général d'une personne qui présente un retard mental peut être amélioré si cette personne reçoit un soutien adapté et évolue dans un cadre favorable. Ses capacités se développent mieux si elle est placée dans un environnement riche en stimulation, comme peut l'être l'entreprise.

Ses manifestations :

Difficultés à acquérir des connaissances, à nouer des relations avec l'environnement et à être autonome dans une situation de travail sans consignes strictes et tâches répétitives.

Techniques de compensation :

- Répétition des instructions de mise en route d'une nouvelle tâche,
- Décomposition des consignes plus complexes,
- Aides mémoire avec schémas pour certains travaux,
- Supervision et contrôles plus systématiques,
- Encadrement intensifié …

Maladies invalidantes

Ce sont des maladies qui, de par leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap, et évoluer dans le temps. Elles peuvent provoquer une gêne conséquente pour les activités de la vie quotidienne ou professionnelle et faire l'objet de traitement médical suivi et régulier de longue durée et de règles de vie appropriées, impactant l'emploi, son organisation et sa maitrise.

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Les maladies invalidantes ont pour conséquence une restriction d'activité, en termes de mobilité ou de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité.

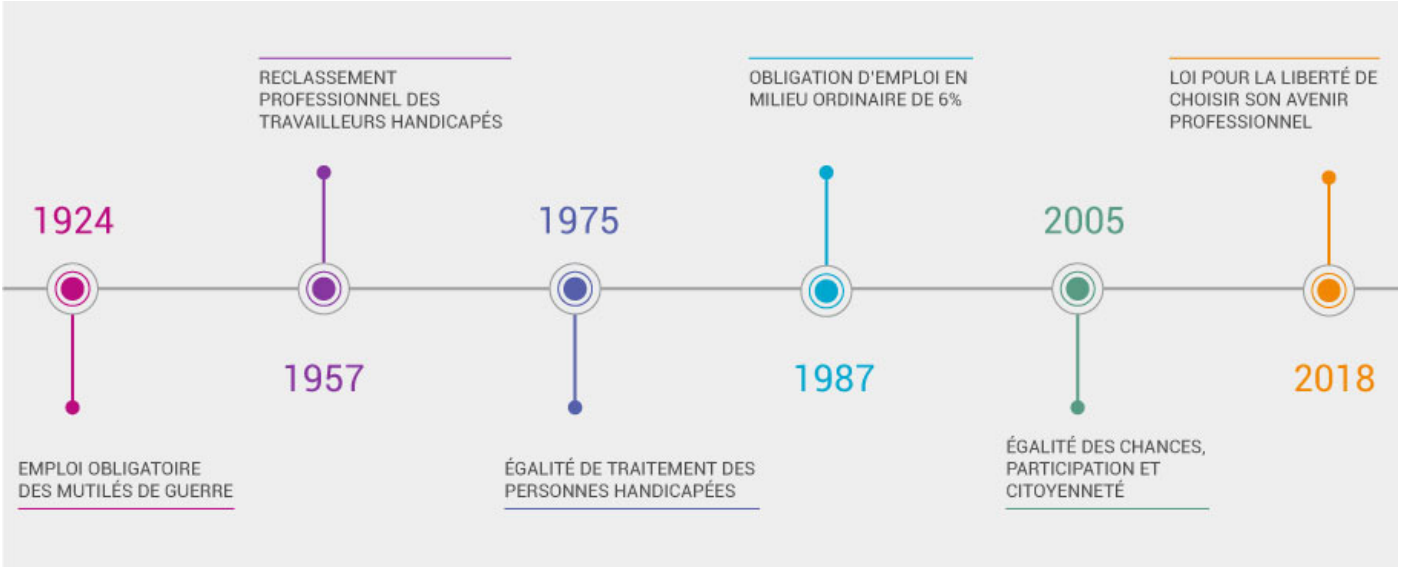
Exemples :

VIH, asthmes, allergies, rhumatismes, maladies cardiovasculaires, maladies infectieuses ou auto immunes, épilepsie, diabète, mucoviscidose, sclérose en plaque, le cancer, les troubles musculo-squelettiques…

Techniques de compensation :

- Allègement d'horaires, phases de repos,
- Réorganisation et allégement des tâches,
- Auxiliaires professionnels / Aides humaines pour les soins médicaux…

1. Historique législatif



L'idée de l'obligation d'emploi est apparu au lendemain de la 1ère guerre mondiale, dans tous les pays européens, comme expression d'un devoir national envers les patriotes revenus mutilés et envers leurs familles.

La loi du 24 avril 1924

« Une obligation de procédure en faveur des mutilés de guerre »

Mutilés de la Grande Guerre. Crédit photo: Musée de la Grande Guerre du Pays de Meaux

Assurant l'emploi obligatoire des mutilés de guerre, cette loi constitue la pierre fondatrice de l'obligation d'emploi de personnes handicapées en France.

Elle instaure pour les entreprises de dix salariés et plus du secteur privé une obligation d'employer dans la proportion de 10 % de leur effectif des mutilés de guerre, des veuves et orphelins de guerre.

La loi Gazier du 23 novembre 1957

« Pour le reclassement des travailleurs handicapés »

La loi Gazier du 23 novembre 1957 est la première grande loi sur le handicap. Elle a pour objet le reclassement professionnel des travailleurs handicapés. **Elle crée la catégorie nouvelle de « travailleurs handicapés »** et institue en leur faveur une « priorité d'emploi ». L'employeur retrouve sa liberté d'embauche après 8 jours si l'ANPE ne lui a pas proposé un travailleur handicapé.

La loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

« Des droits fondamentaux pour les personnes handicapées »

Avec cette loi, une étape fondamentale est franchie puisqu'elle reconnaît **l'égalité de traitement des personnes handicapées quelle que soit l'origine de leur handicap.** Elle fixe notamment le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics :

- Importance de la prévention et du dépistage des handicaps,
- Obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés,
- Accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population,
- Maintien, chaque fois que possible, dans un cadre ordinaire de travail et de vie.

La loi réforme les mécanismes d'orientation des personnes et les prestations qui leur sont attribuables. **Elle institue ainsi les Commissions Techniques**

d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP), qui apprécient le taux d'incapacité et attribuent notamment la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Elles proposent aux personnes handicapées une orientation vers les structures les plus appropriées à leur situation et/ou déterminent si leur état justifie l'attribution d'allocations spécifiques au regard de leur handicap.

La Loi Séguin du 10 juillet 1987

« Un renforcement de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire »

Elle concerne l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Cette loi fait **obligation aux entreprises de plus de 20 salariés de compter dans leur effectif une proportion minimale de 6% de travailleurs handicapés**.

La loi du 10 juillet 1987 concerne l'ensemble du monde du travail : les entreprises publiques, les entreprises nationalisées et les établissements publics à caractère industriel et commercial sont soumis aux mêmes obligations que les entreprises privées. Les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière sont également soumises à l'obligation d'emploi selon des modalités particulières, mais la loi du 10 juillet 1987 ne prévoit pas de sanctions financières pour les établissements de la fonction publique qui ne remplissent pas leurs obligations en cette matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

Les bénéficiaires de la loi sont des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, auxquels s'ajoutent des catégories assimilées. 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.

Cette loi a abouti à la **création de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)** dont les ressources proviennent des contributions des entreprises qui n'atteignent pas le quota de 6% de travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chance, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 énonce le **principe du droit à compensation du handicap et de l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société à l'égard des personnes handicapées**.

11 FÉVRIER 2015

Loi pour :

- l'égalité des droits
- l'égalité des chances
- la participation
- la citoyenneté des personnes handicapées

▶Une notion d'inclusion dans la vie sociale

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

La **prestation de compensation du handicap** (PCH), créée par la nouvelle loi, englobe des aides de toute nature. Elle est déterminée en fonction du projet de vie de la personne handicapée et du plan personnalisé de compensation défini par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. La prestation de compensation est destinée à prendre en charge financièrement les aides nécessaires : humaines, techniques, spécifiques et exceptionnelles, pour l'aménagement du logement et/ou du véhicule, surcoûts de transports, animalières.

La loi du 11 février 2005 donne la priorité au travail en milieu ordinaire. Elle affirme le **principe de la non-discrimination à l'embauche**. Elle réaffirme et renforce l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées, y compris dans le secteur public : le dispositif de sanctions pour les entreprises ne respectant pas l'obligation est renforcé. Les entreprises ne respectant pas cette obligation doivent verser une contribution à l'Agefiph.

Un fonds d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique : FIPHFP **a été créé**. Il recueille les contributions des employeurs publics n'ayant pas atteint l'obligation de 6%. Ce fonds finance des dispositifs d'aide à l'emploi.

La loi handicap réaffirme le principe d'accessibilité généralisée quel que soit le handicap (physique, sensoriel, mental, psychique, cognitif, polyhandicap).

L'obligation d'accessibilité comprend toute la chaîne du déplacement sans rupture. La loi fixe des obligations de résultats et de délais à respecter qui varient selon le domaine :

- établissements recevant du public,
- préfectures et universités,
- bâtiments d'habitation collectifs neufs,
- maisons individuelles neuves,
- transports publics,
- accessibilité des programmes de télévision aux personnes sourdes et malentendantes,
- accès aux bureaux de vote,
- accès aux services de communication publique en ligne et le label AccessiWeb.

La loi 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

« Pour simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés »

Outre les dispositions relatives à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'assurance chômage, cette loi contient de nombreuses mesures pour l'emploi des personnes handicapées dans le cadre d'une réforme de l'obligation d'emploi qui vise à simplifier le dispositif tout en mettant l'accent sur l'emploi direct.

OBLIGATION D'EMPLOI

• Champ d'application de la déclaration

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne maintenant tous les employeurs. À ce titre, désormais, tous les employeurs, même ceux dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, devront *« déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi »*, selon des modalités qui seront fixées par décret.

• Taux d'emploi

Les employeurs occupant au moins 20 salariés, y compris les Epic, sont soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, à hauteur de 6% de l'effectif salarié total. « Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail », après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique désormais au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement.

• Modalités déclaratives

L'employeur déclare sa situation au regard de l'obligation d'emploi par le biais de la DSN (déclaration sociale nominative).

• Référent handicap

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap

• Priorité à l'emploi direct

L'employeur peut s'acquitter de son obligation par différents moyens :

- En accueillant en stage les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap ou de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage,
- En accueillant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées par le code du travail,
- En employant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

De plus, *« peut être pris en compte, dans le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi »* l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi, selon des modalités fixées par décret.

Les modalités de prise en compte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont fixées par décret.

- **Accords agréés**

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, maintenant renouvelable une seule fois.

CONTRIBUTION ANNUELLE (ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020)

- **Recouvrement**

« Tout employeur qui n'a pas satisfait à l'obligation mentionnée à l'obligation d'emploi est tenu de s'en acquitter en versant une contribution annuelle, dans des conditions fixées par décret, pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer **»** Le décret en question ne pourra être publié avant le 1er juillet 2019. Cette contribution est recouvrée par les Urssaf, les CGSS, ou la caisse de mutualité sociale agricole dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de sécurité sociale.

- **Montant**

Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. L'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires de l'obligation n'est plus pris en compte dans le calcul du montant, dans la mesure où il l'est pour le calcul du nombre de bénéficiaires.

- **Dépenses déductibles**

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle due les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées,
- des établissements ou services d'aide par le travail,
- des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La nature des dépenses concernées et les conditions dans lesquelles elles peuvent être déduites sont déterminées par décret.

DISPOSITIONS DIVERSES

- **Handicap irréversible**

Concernant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la loi prévoit désormais que lorsque le handicap est irréversible, cette reconnaissance est attribuée de façon définitive.

- **Télétravail**

Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou un proche aidant, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus. L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, dans le respect des droits et des garanties des travailleurs handicapés. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles les dispositions relatives au télétravail des travailleurs handicapés sont mises en place dans les établissements publics.

- **Réforme de l'offre de services**

« Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, au plus tard le 31 décembre 2019, toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à redéfinir les missions, l'organisation et le financement des institutions, organismes et services concourant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que toutes mesures en accompagnant les conséquences **»**. Un projet de loi de ratification sera déposé devant le Parlement dans un délai de quatre mois à compter de la publication de l'ordonnance.

- **Entreprises adaptées (EA)**

Deux expérimentations vont être possibles pour les EA : le «CDD tremplin» pour passer d'une entreprise adaptée à une entreprise autre et l'entreprise adaptée de travail temporaire.

2. Obligation de l'entreprise

Qui est concerné par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Tous **les employeurs du secteur privé ou public occupant au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées (à temps plein ou partiel) dans la proportion de 6 % de leur effectif** total. Cette obligation d'emploi s'applique, le cas échéant, établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples qui disposent d'une autonomie de gestion (notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement).

i

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L5212-13 du Code du Travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu *ou de maladie contractée en service ;*
- *les bénéficiaires mentionnés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.*

Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?

- **Embauche directe**

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par des embauches directes à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

- **Accueil en stage de personnes handicapées**

L'accueil de stagiaires handicapés peut être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- les stagiaires doivent être reconnus personnes handicapées, c'est-à-dire appartenir à l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- seuls certains types de stages sont éligibles (stages de formation professionnelle ; stages organisés par l'Agefiph ou prescrits par Pôle emploi ; les stages en alternance dans le cadre de la formation du second degré ; les stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus de l'enseignement supérieur),
- les stagiaires handicapés doivent avoir comptabilisé au moins 35 heures de manière continue dans l'entreprise.

- **Accueil de personnes handicapées dans le cadre de « périodes de mise en situation en milieu professionnel »**

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).Cet acquittement est pris en compte pour le calcul de la limite de 2 % de l'effectif total.

- **Conclusion de contrats avec le secteur protégé/ adapté ou avec des travailleurs indépendants handicapés**

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ;
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %).

- **Mise en œuvre d'un accord en faveur des travailleurs handicapés**

Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme (annuel ou pluriannuel) en faveur des travailleurs handicapés. Ce programme doit comporter obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

L'accord doit être agréé par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). En cas d'accord de branche, l'agrément est accordé par la DGEFP.

- **Le versement d'une contribution à l'Agefiph / FIPHFP**

Enfin, les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés en versant à l'Agefiph (pour les entreprises privées) ou au FIPHFP (pour les employeurs publics) une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

HAUTS-DE-FRANCE
CPR DFOP
Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

Le CPRDFOP

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) est le document déclinant à moyen terme la stratégie régionale de la formation et de l'orientation professionnelles.

Il s'agit d'une stratégie concertée, élaborée par la Région, l'État, le Rectorat ainsi que dix organisations syndicales. Cette stratégie comporte 5 plans, déclinés en objectifs opérationnels.

Il s'articule avec le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), qui couvre les dimensions formation professionnelle, emploi et maintien dans l'emploi, pour les personnes en situation de handicap.

Le PRITH Hauts-de-France

Prith Hauts-de-France

Le Plan Régional d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH) a vocation à permettre la concertation des acteurs sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre, afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées, et mettre en cohérence les déclinaisons opérationnelles les concernant dans les différentes politiques (travail, emploi, orientation, formation professionnelle et accompagnement…). Il vise également à faciliter le pilotage des actions en faveur du public handicapé et à permettre une consultation élargie des acteurs quant aux besoins à couvrir.

Le comité de pilotage régional se réunit deux fois par an. Il est présidé par le Préfet de Région, ou par délégation, le Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il réunit notamment la Direccte, le Conseil régional, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la Carsat, la MSA, le RSI, l'ARS, les MDPH, Chéops, les partenaires sociaux… Il peut être élargi à d'autres structures, sur proposition de ses membres. En tant que de besoin, d'autres institutions ou experts peuvent y être associés. Le Comité de Pilotage définit les orientations stratégiques et les traduit en axes de travail dans le cadre d'un plan d'actions régional. Il pilote les actions mises en œuvre au titre du PRITH et identifie les points à soumettre à la réflexion stratégique, au sein du PRITH ou dans les instances de pilotage pertinentes (CREFOP, SPE…).

Deux commissions déclinent les orientations en programmes d'actions plus opérationnels :

- une Commission Emploi formation employeurs,
- une Commission Maintien dans l'emploi.

▶ Accord-cadre pour le pilotage du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés 2016 – 2020

L'Agefiph

L'Agefiph est l'Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

A ce titre, elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH) (article L5214-1 du code du travail).

Ce fonds est alimenté par les contributions versées par les entreprises de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6 % des travailleurs handicapés. Il permet de financer des aides, des prestations et des services mis en œuvre au quotidien sur le terrain que ce soit pour accompagner les personnes handicapées ou les employeurs.

Les interventions de l'Agefiph s'adressent :

- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de reconnaissance, dont les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mais également les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH),
- aux employeurs de droit privé, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, et aux travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

▶ Personnes handicapées, comment solliciter les aides de l'Agefiph ?
▶Entreprises, comment solliciter les aides de l'Agefiph ?

Le FIPHFP

L'action du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) vise à permettre à tout agent en situation de handicap de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté. Il accompagne les employeurs publics et relève au quotidien le défi de l'égalité dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité.

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces contributions permettent au Fonds de mettre en œuvre une politique incitative (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques.

▶Catalogue des aides mobilisables

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, c'est faire reconnaître son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés).

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle (CRP).

La CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé ?

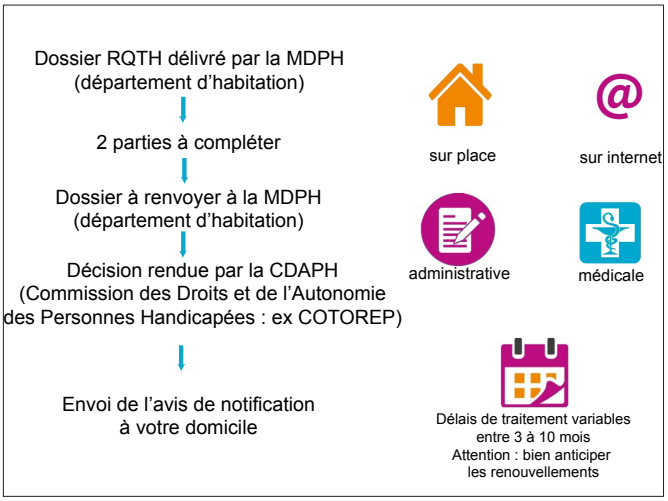
Être reconnu travailleur handicapé permet de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les Sameth (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique (lien vers la fiche « Handicap : accès à la fonction publique ») ;
- les aides de l'Agefiph et du FIPHFP.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, etc.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

Comment être reconnu travailleur handicapé ?



La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire Cerfa, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles en remplissant le formulaire de demande unique.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès des « Maisons départementales des personnes handicapées » (MDPH) constituées dans chaque département et qui exercent, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC. La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans ; et de façon définitive pour les pour les « handicaps irréversibles »).

Le récent décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 est venu simplifier la procédure de RQTH :

- **Une attestation délivrée automatiquement à plusieurs catégories de personnes**

Sera possible maintenant la délivrance simultanée d'une « attestation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » à plusieurs catégories de personnes handicapées : les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires. Cette attestation, qui doit être définie précisément par un arrêté ministériel, mentionnera la « reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle ».

- **Une meilleure information sur les droits des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Ce décret permet également aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'être mieux informés de leurs droits, en prévoyant que toute décision d'attribution de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » et de l'allocation aux adultes handicapés précise à son titulaire qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH.

- **Une simplification de la procédure de renouvellement**

Toute demande de renouvellement auprès de la MDPH proroge maintenant les effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qui a été délivrée au titre d'une précédente décision de la CDAPH, dans l'attente de son instruction. Le bénéfice de cette prorogation demeurera acquis indépendamment du sort de la demande en cours d'instruction.

Les MDPH des Hauts-de-France :

- **MDPH de l'Aisne**
Route de Besny, 02000 Laon
Téléphone : 03 23 24 89 89

- **MDPH du Nord**
21 Rue de la Toison d'Or, 59650 Villeneuve-d'Ascq
Téléphone : 03 59 73 73 73

- **MDPH de l'Oise**
1 Rue des Filatures, 60000 Beauvais
Téléphone : 0 800 89 44 21

- **MDPH du Pas-de-Calais**
9 Rue Willy Brandt, 62000 Arras
Téléphone : 03 21 21 84 00

- **MDPH de la Somme**
1 Boulevard du Port, 80000 Amiens
Téléphone : 03 22 97 24 10

Qu'est-ce que le secteur protégé et le secteur adapté ?

Depuis la loi du 11 juillet 2005, on distingue les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA).

Le secteur protégé

Un ESAT a pour missions de :

- proposer une activité à caractère professionnel,
- développer un soutien médico-social et éducatif,
- favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale.

Les personnes accueillies n'ont donc pas le statut de salarié et ne dépendent du code du travail qu'en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. Elles ne perçoivent pas de salaire mais ont droit à une rémunération garantie.

Le secteur adapté

Une EA est une unité économique relevant du marché du travail. Elle a cependant une vocation sociale puisqu'elle possède au moins 80 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs.

Ses missions sont de :

- permettre à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées,
- favoriser le projet professionnel de la personne en situation de handicap,
- valoriser et promouvoir la mobilité professionnelle (grâce à la mise à disposition, par exemple).

Les EA accueillent des personnes reconnues « travailleur handicapé » et orientées par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) vers le milieu ordinaire, alors qu'une orientation spécifique est nécessaire pour l'ESAT.

Les modalités de recours au secteur adapté/ protégé

- Sous-traitance et prestation de services dans les ateliers : l'activité sous traitée se réalise au sein des locaux de l'ESAT/EA.
- Prestation de services en extérieur : l'activité sous traitée se réalise chez l'employeur avec le matériel de l'ESAT/EA et encadrée sur place par des éducateurs spécialisés.
- Prestation de services sur site : une partie de l'activité propre à l'employeur est réalisée avec son matériel par une équipe avec son encadrement qui est détachée par l'ESAT/EA.
- Mise à disposition de personnel : la personne mise à disposition reste rattachée à son ESAT/EA mais exerce une activité sur le site et sous le contrôle de l'employeur. Cette activité est réglementée et vise à favoriser l'intégration en milieu de travail ordinaire. Elle est limitée dans le temps (1 à 2 ans). Le tutorat peut être utilisé pour faciliter l'intégration de la personne.

Les bonnes pratiques de la sous-traitance au secteur adapté/protégé

- Favoriser les activités consommatrices de main d'œuvre,
- Mettre en place le tutorat de proximité en cas d'intégration d'une personne issue d'ESAT/EA,
- Sensibiliser et impliquer le service achat/marché public dans la démarche,
- Prendre en compte l'impact sur la diminution de la contribution pour comparer les réponses à l'appel d'offre,
- Se construire un réseau de proximité, prendre contact, ne pas hésiter à visiter des ESAT/EA,
- Sensibiliser les salariés lorsque des personnes d'ESAT/EA interviennent chez l'employeur.

L'article 15 du code des marchés publics

Article 15 du code des marchés publics : certains marchés ou certains lots d'un marché peuvent être réservés à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aide par le travail mentionnés aux articles L. 5213-13, L. 5213-18, L. 5213-19 et L. 5213-22 du code du travail et L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles, ou à des structures équivalentes, lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales. Cette disposition ne dispense pas les acheteurs d'organiser, entre ces seuls organismes, une procédure de passation des marchés, qui sera fonction des seuils fixés à l'article 26 du code des marchés publics et respectera les modalités de publicité prévues à l'article 40.

Une offre répartie sur tout le territoire

Implantés sur l'ensemble du territoire, les ESAT et les entreprises adaptées peuvent prendre en charge une grande variété d'activités dans une multitude de domaines (non exhaustif) :

- Production : boulangerie, pâtisserie, traiteur, fabrication de mobilier de collectivités, imprimerie, signalétique, communication visuelle, sérigraphie, bâtiment/second œuvre (maçonnerie, peinture, plâtre), défabrication électrique et électronique, conditionnement, mise sous film, soudure, mécanique…
- Prestation de services : blanchisserie, retouche, archivage, numérisation documents, mise sous pli/routage, tout type de nettoyage de bâtiment, recyclage/tri sélectif, nettoyage de véhicule, service traiteur, restauration collective, conditionnement alimentaire, saisie informatique, secrétariat, centre d'appels, entretien des espaces verts (création, aménagement, entretien, horticulture/floriculture, élagage, location de plantes) …

La transformation à venir du secteur adapté

Dans le cadre de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », un engagement national mutuel entre le gouvernement et les associations représentants les entreprises adaptées a été signé pour augmenter l'emploi dans les Entreprises Adaptées : « Cap vers l'entreprise inclusive 2018 - 2022 ». Le Gouvernement promet ainsi un véritable changement d'échelle et une optique toujours plus inclusive au profit de ceux qui en ont le plus besoin en redimensionnant le secteur des entreprises adaptées et leur permettant de jouer un rôle majeur dans l'objectif de réduction du chômage des personnes handicapées.

L'objectif est de multiplier par deux en quatre ans le nombre d'emplois pour les handicapés, pour arriver à 80 000 emplois en 2022.

Ces orientations cherchent à créer de la « fluidité » dans un secteur fonctionnant pour l'heure majoritairement en vase clos, en augmentant massivement le flux d'embauches dans les entreprises adaptées (pour atteindre la barre des 80 000 en 2022), mais aussi celui des « sorties » vers les employeurs privés et publics de droit commun.

Plusieurs mesures vont être introduites au projet de loi « Avenir Professionnel ».

Dans le cadre d'« expérimentations » programmées jusqu'à la fin 2022, les entreprises adaptées se voient notamment offrir la possibilité de signer des « CDD tremplins », de 24 mois maximum.

Cette mesure permettrait, en cas de rupture de la vie professionnelle, à des personnes en situation de handicap volontaires d'acquérir une expérience professionnelle en entreprise adaptée et de bénéficier d'un parcours de remise à l'emploi et de qualification l'amenant à retrouver un emploi dans une entreprise ordinaire, avec un objectif de 30 % de CDI.

Elles disposeront aussi, à titre expérimental, de la capacité de créer des sociétés de travail temporaire « dédiées » aux handicapés.

Enfin, le dispositif de soutien financier pour ces mêmes entreprises adaptées sera remanié afin d'instaurer un « dialogue de gestion » entre elles et les pouvoirs publics : le but, en l'espèce, est de rehausser les performances des acteurs présents, jugées mitigées par un rapport rendu en 2016 par les inspections générales des finances et des affaires sociales.

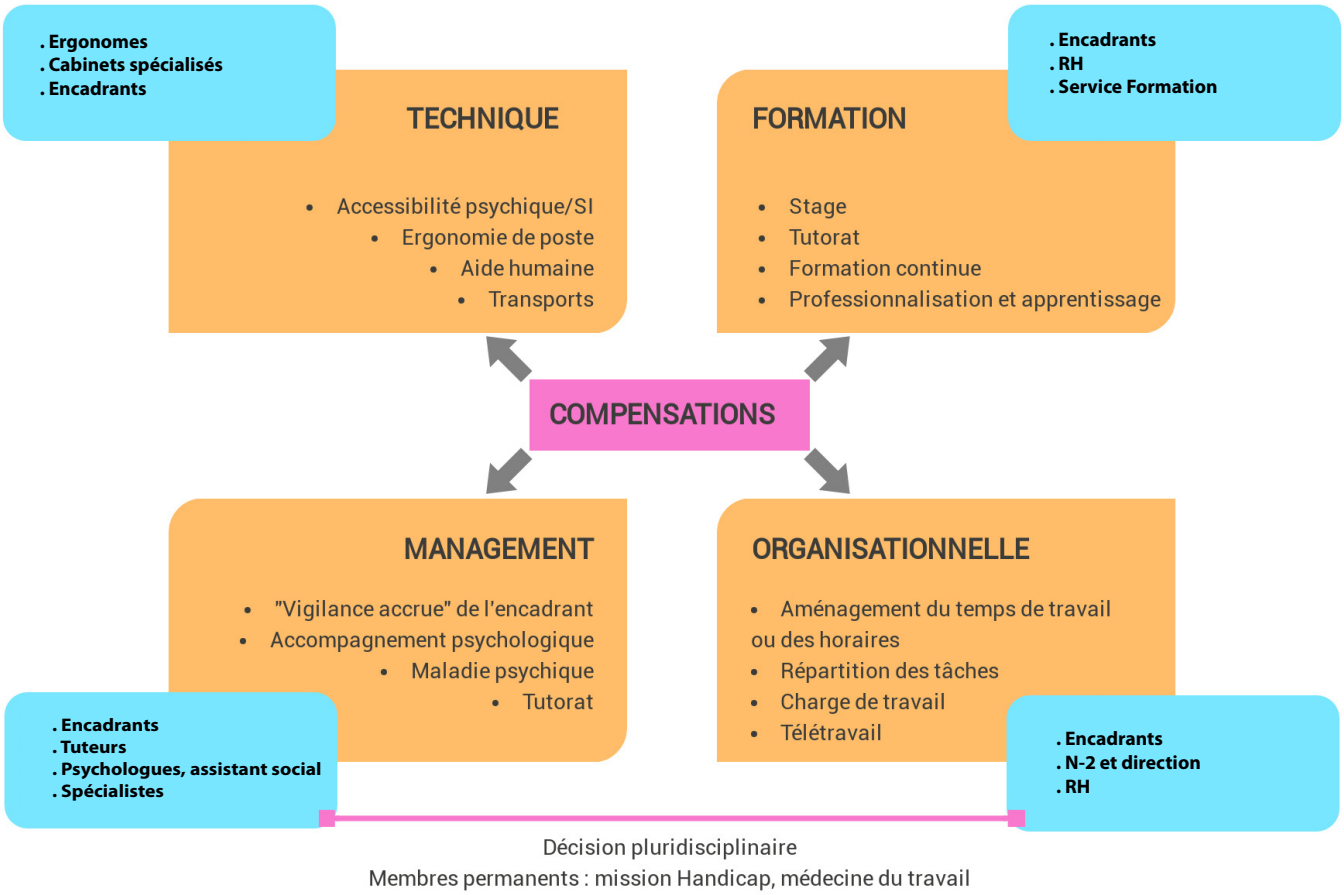
Parallèlement, les financements publics consacrés aux entreprises adaptées devraient être portés à hauteur de 500 millions d'euros en 2022 (contre 379 millions aujourd'hui).

A l'automne 2018, une convention opérationnelle sera proposée à l'ensemble des associations engagées dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et notamment l'UNA, l'APF, l'UNAPEI, l'ANRH, la FAF, l'APAJH, la FEHAP, le GEPSO…

Adresses et contacts

Pour trouver facilement la structure (ESAT ou Entreprise adaptée) la plus à même de répondre à vos besoins, et la plus proche de chez vous, vous pouvez consulter :

- l'annuaire des établissements de travail protégé et adapté.
- l'UNAPEI, Fédération d'associations française de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles.
- APF Entreprises, le premier groupe français dans le secteur du travail adapté.
- la Fédération des APAJH, Association pour adultes et jeunes handicapés.
- la FEGAPEI, Fédération nationale des associations gestionnaires.



La compensation des conséquences du handicap

Les compensations dites « techniques »

Il s'agit par exemple de l'adaptation physique du poste de travail (bureau réglable en hauteur, siège ergonomique, écran adapté…), de la mise en œuvre d'un moyen de transport adapté, d'un appareillage auditif, d'une aide à la communication… Il peut également s'agir d'aide humaine comme le recours à un traducteur en langue des signes pour certaines réunions, l'aide d'un auxiliaire de vie ou d'un auxiliaire professionnel.

Les compensations organisationnelles

Elles concernent les mesures permettant d'adapter les horaires de travail ou d'affecter une répartition différente des tâches dans les équipes, le télétravail…

Les compensations de type formation

Elles recouvrent les actions de formation mises en place, ne rentrant pas dans le cadre du plan de formation classique, pour permettre le maintien du travailleur handicapé dans son poste, un changement de poste ou un reclassement rendus nécessaires par son handicap (bilans de compétences, formations, tutorats…) ainsi que l'adaptation des modalités de formation (supports et formats pédagogiques, moyens d'accès et d'hébergement…).

Les compensations d'accompagnement spécifique, managérial ou psychologique

Accompagnement à la reprise de travail, suivi managérial de proximité, coaching, soutien psychologique, accompagnement médico-social...

Le réseau d'appui et des outils financés par l'AGEFIPH et le FIPHFP : CAP EMPLOI-SAMETH, EPAAST, PPS, PSOP, COMETE France

OPS CAP EMPLOI - SAMETH

Depuis janvier 2018, les CAP EMPLOI et SAMETH ont fusionné au sein des « Organismes de Placement Spécialisés » (OPS), également appelés « Cap-emploi-Sameth ».

Cet interlocuteur unique est présent dans chaque département pour apporter un appui conseil sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le service est gratuit car totalement financé par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi.

Les Organismes de Placement Spécialisé à mobiliser :

- ACTIPHE SIME – PAS DE CALAIS (Arras)
- AASIMH 02 – AISNE (Saint-Quentin)
- IPSHO 60 – OISE (Beauvais)
- ALIHANSE – SOMME (Amiens)
- Emploi & Handicap Grand Lille – NORD (Lille-Douai-VNE)
- APAHM 59B – NORD (Dunkerque et St Omer)
- HANDYN'ACTION – NORD (Nord Valenciennes)

Pôle emploi

Dans le cadre de la cotraitance de l'accompagnement des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, Pôle Emploi a désigné des correspondants dans chaque Agences Locales pour l'Emploi : https://www.pole-emploi.fr/annuaire/

EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement ou l'Adaptation des Situations de Travail)

Etude ergonomique visant à mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce. Elle prend en compte les caractéristiques de l'employeur ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée afin de faire des **préconisations visant à compenser le handicap**.

Lille Métropole Douaisis	Pas-de-Calais Centre	Flandres Littoral	Nord Valenciennes	Aisne, Oise, Somme
Emploi et Handicap	Actiphe Sime	Groupe JLO	Groupe JLO	IPSHO

Les PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques)

Elles permettent de bénéficier de l'appui d'un expert d'une déficience particulière afin d'identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser par la mise en œuvre de techniques ou de conseils. Il existe cinq types de prestations avec des interlocuteurs différents : visuelle, auditive, motrice, mentale et psychique.

PPS HANDICAP PSYCHIQUE				
Lille Métropole Douaisis	**Littoral Pas-de-Calais Flandres intérieure et maritime**	**Pas-de-Calais Centre et Douaisis**	**Nord Valenciennes**	**Aisne, Oise, Somme**
SAS Formation	Partenaire Insertion Formation (PIF)	AFP2I	ALTERNATIVE	Retravailler GEP

PPS AUDITIF	
Nord, Pas-de-Calais	**Aisne, Oise, Somme**
Sourdmedia	URAPEDA

PPS VISUEL
Hauts-de-France
REMORA

PPS MOTEUR	
Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme	**Aisne**
Fondation HOPALEI	CREF

PPS MENTAL		
Nord	**Pas-de-Calais**	**Aisne, Oise, Somme**
UDAPEI	CIBC Béthune	ALIHANSE

PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle)

Il s'agit d'un bilan de compétence individualisé adapté aux personnes en situation de handicap. La prestation vise à :

- Identifier les acquis,
- Travailler la notion de handicap et ses conséquences,
- Élaborer un projet professionnel et évaluer sa faisabilité.

Tout au long de cette action, d'une durée maximale de 40 heures réparties sur 3 mois, l'assuré peut bénéficier du maintien de ses indemnités journalières.

Lille, Roubaix, Tourcoing, Armentières, Douai	Cambrai, Maubeuge, Avesnes sur Helpe	Dunkerque, Hazebrouck, Calais, Boulogne, Montreuil, Saint Omer	Arras, Lens, Béthune, Saint Pol sur Ternoise	Aisne, Oise, Somme
ID Formation (avec INSTEP, Alternative et Ingeus)	ALTERNATIVE (avec ID FORMATION)	ID Formation	ID Formation	ALTERNATIVE

COMETE France

Il s'agit d'un accompagnement aux salariés hospitalisés dans un Centre de Médecine Physique et de Réadaptation dans le cadre d'un projet de reprise d'emploi (maintien au poste ou reclassement).

Cet accompagnement permet de travailler le plus tôt possible sur les conditions de retour au poste et de faciliter ainsi sa réussite.

▶ Comete France

Handi-Pacte Fonction Publique

Le comité national du FIPHFP a décidé d'installer dans chaque région, sous la forme d'un « Handi-Pacte territorial », un outil de collecte et d'échange de pratiques entre les trois fonctions publiques. Les Handi-Pactes territoriaux constituent un outil d'animation et de développement de partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. La mission Handi-Pacte Fonction publique Hauts-de-France a été confiée au Département d'Etudes, de Recherches et d'Observation (DERO) de l'APRADIS.

▶ Handi-Pacte

Pour plus d'information sur les acteurs et aides mobilisables :

▶ Les aides de l'Agefiph

▶ Les aides du FIPHFP

▶ Les fiches « Dispositifs et Aides » handicap du C2RP

GLOSSAIRE

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
AEEH	Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
AGEFIPH	Association de GEstion du Fonds de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi : actuellement Pôle emploi
ANRH	AssociatioN pour l'insertion et la Réinsertion professionnelle et humaines des Handicapés
APAJH	Association pour Adultes et Jeunes Handicapés
APF	Association des Paralysés de France
ARS	Agence Régionale de la Santé
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la SAnté au Travail
CDAPH	Commission des Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDTD	Centre de Distribution de Travail à Domicile
CHEOPS	Conseil national Handicap et Emploi des Organisme de Placement Spécialisés
CIF	Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé
CIH	Classification Internationale des Handicaps
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CREFOP	Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
DE	Demandeurs d'Emploi
DEBOE	Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
DGEFP	Délégation Générale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EA	Entreprise Adaptée
EPAAST	Etude Préalable à l'Aménagement ou l'Adaptation des Situations de Travail
ESAT	Etablissement Spécialisé d'Aide par le Travail
FAF	Fédération des Aveugles de France
FEGAPEI	FEdération nationale des Associations Gestionnaires au service des Personnes handicapées et fragiles
FEHAP	Fédération des Etablissements Hospitaliers d'Aide à la Personne
FIPHFP	Fonds d'Insertion Professionnelle des travailleurs Handicapés dans la Fonction Publique
GEPSO	Groupe national des Etablissements Publics SOciaux et médico-sociaux
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MSA	Mutuelle Sociale Agricole
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PCH	Prestation Compensatoire du Handicap
PMSPM	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

PPC	Plan Personnalisé de Compensation
PPS	Prestations Ponctuelles Spécifiques
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PSOP	Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSI	Régime Social des Indépendants
SAMETH	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SMS	Short Message System : mini message
SPE	Service Public de l'Emploi
UNA	Union Nationale de l'Aide, des soins et des services à domicile
UNAPEI	Unité Nationale des Association de parents de PErsonnes handicapées mentales et de leurs amis (anciennement Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés)
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

C2RP
ORIENTATION FORMATION EMPLOI
Carif-Oref Hauts-de-France

LE C2RP

Le C2RP, Carif-Oref, Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation (CARIF) et Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) remplit une mission d'intérêt public en faveur du déploiement des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi.

Structuré en groupement d'intérêt public (GIP), le C2RP est financé par l'État et la Région.

Lieu de partenariat, de production et de diffusion d'information, le C2RP contribue à l'aide à la décision des institutions et des Partenaires Sociaux et appuie les professionnels en charge de favoriser la continuité des parcours tout au long de la vie.

Membre du réseau des Carif Oref

Réseau des CARIF OREF

C2RP
3 boulevard de Belfort
59000 Lille
Tél. : 03 20 90 73 00