

Les travailleurs handicapés en France

Introduction	2
1. La population active handicapée	2
a. <i>Types et origines des déficiences</i>	2
b. <i>Les différentes reconnaissances du handicap</i>	3
▪ Les Cotorep.....	3
▪ Accidents du travail et maladies professionnelles.....	4
▪ Les pensions d'invalidité.....	4
c. <i>Chômage élevé, emplois atypiques, salaire moindre</i>	4
d. <i>Les salariés handicapés dans les établissements privés de 20 salariés et plus</i>	5
2. La législation	6
a. <i>L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés</i>	6
b. <i>Discrimination interdite</i>	7
c. <i>Obligations faites à l'employeur concernant le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle</i> .	7
d. <i>Dispositions pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i>	7
e. <i>L'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées</i>	8
f. <i>Possibilité de s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord</i>	8
3. Les organismes intervenant dans l'insertion et le maintien dans le travail des personnes handicapées	9
a. <i>L'Agefiph</i>	9
b. <i>Autres organismes, institutions et autorités</i>	9
c. <i>Dispositifs d'appui à l'insertion et au maintien dans l'emploi</i>	11
Bibliographie	11
Sites Internet	11
Glossaire	12

Introduction

L'insertion professionnelle des personnes handicapées est difficile à étudier notamment parce que la définition du handicap est plurielle et relative : elle varie dans le temps et la population handicapée ne se limite pas toujours aux personnes reconnues comme telles par les pouvoirs publics. Ainsi, les personnes qui déclarent être limitées dans leur capacité de travail sont plus nombreuses (4 749 000 de personnes en âge de travailler déclarent avoir un handicap, soit 12,6% de la population totale en âge de travailler) que les seules personnes bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 qui définit les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés (1 459 000 personnes en âge de travailler étaient bénéficiaires de la loi de 1987, soit 3,9% de la population en âge de travailler).

La vision se limite souvent à une reconnaissance administrative officielle du handicap. Or, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé résulte d'un acte volontaire de l'intéressé. Cette démarche peut être liée à la situation économique de la personne, à un besoin d'allocation, d'orientation vers le milieu de travail protégé ou encore de reconnaissance officielle sous la pression de l'employeur qui souhaite faire valoir son obligation d'emploi de personnes handicapées. L'emploi des personnes handicapées dans les petits établissements privés est peu connu et les données concernant la fonction publique sont incomplètes.

Dans le cadre de cette étude, nous nous attacherons à étudier l'insertion professionnelle en milieu de travail ordinaire qui n'est pas adapté aux déficiences ce qui complique l'insertion des travailleurs handicapés. Cependant, il faut rappeler qu'il existe un milieu de travail dit protégé. Ainsi, les centres d'aide par le travail (CAT) assurent un soutien médico-social et les ateliers protégés (AP) ou entreprises adaptées sont de réelles unités de production.

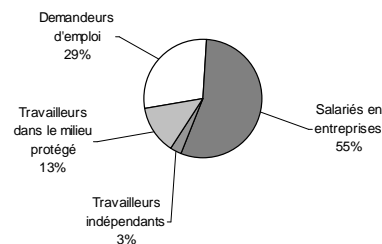
L'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés n'est pas toujours satisfaisant, loin de là et au regard des pratiques, il relève parfois d'une simple opération de communication. L'embauche d'un travailleur handicapé représente un coût, car elle nécessite une adaptation de l'environnement à la déficience, or, la restriction des coûts est l'une des priorités des entreprises.

1. La population active handicapée

La population active handicapée est estimée à 905 000 en 2004, dont 258 000 en recherche d'emploi. Sur les 647 personnes handicapées qui ont un emploi, 500 000 en milieu ordinaire (350 000 dans le privé et 150 000 dans 120 000 en milieu protégé, tandis que 27 000 sont indépendantes.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés sont en peu diplômées et rencontrent des difficultés dans l'accès à fait notamment de l'inadaptation des structures à leur Certaines déficiences (les troubles de la parole ou du les troubles psychiques, les handicaps induisant une perte intellectuels) entraînent plus de difficultés sur le marché de Les 50-60 ans représentent plus du quart des handicapés demandeurs d'emploi et plus du tiers des salariés handicapés. Les deux tiers des salariés handicapés des établissements assujettis sont des hommes.

Répartition de la population active handicapée (sources Agefiph)



personnes
000
travaillent
le public) et

général
l'emploi du
déficience.
langage,
des acquis
l'emploi.

a. Types et origines des déficiences



Les déficiences motrices concernent un tiers de la population handicapée en âge de travailler, environ 14% ont des déficiences viscérales ou métaboliques, 12% des déficiences psychiques.

La déficience des travailleurs handicapés est d'origine accidentelle dans pratiquement 1/3 des cas dont plus de la moitié est en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle. Il faut noter que l'origine du handicap est liée au travail dans un cas sur trois chez les ouvriers et seulement dans 10% des cas chez les cadres. Le nombre de personnes handicapées de naissance diminue (14,5%). Les déficiences consécutives à une maladie concernent 23% des travailleurs handicapés.

b. Les différentes reconnaissances du handicap

En France, il existe différentes voies pour la reconnaissance du handicap. Parmi les travailleurs handicapés, 6 salariés sur 10 ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Les hommes sont plus souvent reconnus victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle que les femmes, notamment parce qu'elles sont moins présentes dans le secteur de la construction. Par contre, les femmes sont trois fois plus souvent titulaires d'une pension d'invalidité. Concernant l'âge, les moins de 40 ans sont plus souvent reconnus par la Cotorep alors que les plus de 50 ans sont davantage bénéficiaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité.

Répartition des actifs en emploi selon la catégorie administrative – Source HID 1999						
	RQTH Cotorep	Accidentés du travail (IPP > 10%)	Invalides pensionnés (SS)	Mutilés de guerre et assimilés	Reconnaissance non précisée	Ensemble des travailleurs handicapés
Milieu ordinaire du privé	116 796	73 641	32 536	8 129	60 959	342 061
Milieu ordinaire de l'administration	72 021	13 403	2 877	4 230	26 118	118 649
Milieu protégé	89 439	2 107	2 518	0	2 098	96 162
Total des actifs occupés	328 526	89 151	37 931	12 359	89 175	556 872

▪ Les Cotorep

Ce sont les instances départementales qui statuent sur les questions relatives à l'orientation professionnelle et à l'insertion sociale des personnes adultes handicapées (âgées d'au moins 20 ans ou de 16 ans lorsqu'elles sont entrées dans la vie active). Elles sont saisies par les personnes qui souhaitent obtenir une décision concernant leur handicap ou des avantages visant à compenser la perte de capacités.

Avec la loi de février 2005, les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) remplacent les Cotorep dans les Maisons départementales des personnes handicapées.

Les mesures prises par les Cotorep
Mesures relatives au travail
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Orientation professionnelle (vers la formation, le placement en milieu ordinaire ou protégé, vers l'emploi dans la fonction publique)
Aides financières (primes de reclassement professionnel (financement de l'Etat), subvention d'installation (financement de l'Etat), abattement de salaire de 10 à 50 % (versé par l'Agefiph))
Environnement social
Attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
Attribution de l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP)
Attribution de l'allocation compensatrice pour frais professionnels (ACFP)
Appréciation du taux d'invalidité et attribution de la carte d'invalidité
Attribution de la carte européenne de stationnement
Placement dans un établissement social ou médico-social ou un service spécialisé
Attribution de l'Assurance vieillesse pour la personne aidante

La reconnaissance est accordée dans 84 % des cas. En 2004, 326 835 personnes ont obtenu un accord de RQTH.

Huit reconnaissances sur dix concernent des personnes de 30 à 59 ans. Les jeunes sont souvent des handicapés de naissance et handicapés précoces dont les déficiences et incapacités sont généralement définitives. Ils sont plus souvent reconnus gravement et définitivement handicapés. A l'autre extrémité, la classe d'âge supérieure est fréquemment reconnue dans la catégorie handicap modéré et durable.

Les accords de reconnaissance concernent moins les femmes que les hommes.

Concernant l'orientation professionnelle, les Cotorep ont plus souvent orienté vers le milieu ordinaire en 2004.

Enfin, en 2004, 786 000 personnes sont allocataires de l'allocation adultes handicapés.

- **Accidents du travail et maladies professionnelles**

Ce sont les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles. Au terme d'une période de soins et/ou d'arrêt de travail, l'incapacité évolue vers la guérison ou la consolidation. Après consolidation, le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) est apprécié par l'organisme de Sécurité sociale. Ce taux détermine l'attribution d'une indemnité qui constitue une reconnaissance de handicap. Les personnes dont l'IPP est supérieure ou égale à 10% entrent dans le champ de la loi de 1987.

Rentes d'accident du travail et maladies professionnelles attribuées selon l'origine du handicap.		
Origine de l'incapacité	1999	2003
Accident de trajet	10 126	10 100
Accident de travail	15 918	20 388
Maladie professionnelle	6 604	16 185
Total	32 648	46 673
Part des maladies professionnelles	20,2%	34,7%

Il y a eu 1 600 000 accidents du travail ou maladies professionnelles en 2003 dont 36 000 victimes garderont une incapacité permanente partielle.

De 20 à 59 ans, la grande majorité des incapacités sont dues à des accidents du travail. La maladie devient une source d'incapacité plus importante quand on avance dans l'âge.

L'industrie et le bâtiment sont les secteurs qui présentent le plus fort taux d'accident. Les accidents provoqués par des objets en cours de manipulations, les accidents de plain-pied, les chutes avec dénivellation, les accidents provoqués par des objets en cours de transport, en mouvement accidentel, par les véhicules, les appareils de levage, la manutention, constituent la majorité des accidents du travail à l'origine d'une incapacité permanente partielle (IPP).

- **Les pensions d'invalidité**

La pension d'invalidité est une autre reconnaissance administrative du handicap. Elle est accordée par les organismes de sécurité sociale aux assurés sociaux (personnes de moins de 60 ans couvertes par l'assurance maladie depuis au moins un an) dont l'invalidité causée par la maladie ou un accident non professionnel réduit les capacités de travail ou de gain d'au moins deux tiers. L'incapacité est également appréciée en tenant compte de la situation du marché du travail de la région où réside l'assuré.

En 2004, 547 000 personnes percevaient une pension d'invalidité versée par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et la Mutuelle sociale agricole (MSA). Les principales pathologies à l'origine de l'invalidité sont les maladies du système ostéo-articulaire et les troubles psychiatriques.

Les pensions de 1ère catégorie concernent les personnes capables d'exercer une activité rémunérée (en général à temps partiel), 156 267 personnes en bénéficient.

Concernant les invalides et les mutilés de guerre et leurs ayants droit, 290 044 pensions ont été versées en 2003 par l'office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).

c. Chômage élevé, emplois atypiques, salaire moindre

Le taux de chômage des personnes handicapées est trois fois plus élevé que celui des autres actifs. Les personnes handicapées retrouvent moins vite un emploi que les autres actifs, et surtout, il s'agit souvent d'emplois précaires, ce qui conduit à un chômage récurant.

Les personnes qui ont un handicap entraînant une limitation relative à l'emploi ou qui sont officiellement reconnues travailleurs handicapés occupent plus souvent un emploi à statut particulier (emplois aidés) que les personnes valides. Le temps partiel est utilisé afin de réduire la quantité de travail mais il est plus souvent contraint que choisi. Les personnes handicapées occupent plus souvent des postes d'ouvriers et d'employés que les autres travailleurs. La majorité des postes relèvent du tertiaire.

Au même âge et au même niveau de qualification, le salaire moyen pour un poste à temps complet est toujours inférieur à celui des salariés valides, et ce particulièrement pour les travailleurs âgés.

d. Les salariés handicapés dans les établissements privés de 20 salariés et plus

En 2002, dans les établissements privés assujettis à l'emploi de travailleurs handicapés, 2,6% des effectifs en équivalent temps plein étaient des personnes dont le handicap est reconnu par l'administration¹. Le nombre de personnes handicapées employées dans ces établissements augmente en moyenne de 2,1% par an depuis 1999. Cependant, presque un établissement sur trois assujettis à l'obligation n'emploie aucune personne handicapée, et une grande majorité des entreprises qui n'emploie aucun travailleur handicapé s'acquitte de l'obligation uniquement par le biais de la contribution Agefiph.

Il semble que les établissements de 500 salariés et plus maintiennent dans leurs effectifs des salariés devenus (ou restés) handicapés alors que les petits établissements embauchent des handicapés. Ainsi, la probabilité d'être embauché est deux fois plus élevée dans les petits établissements que dans les grands.

Etablissements soumis à l'obligation d'emploi en 2003		
Etablissements remplissant l'obligation d'emploi		
Taux d'emploi égal ou supérieur à 6%	42 400	46%
Etablissement contribuant à l'Agefiph		
Taux d'emploi entre 0 et 6%	24 850	27%
Taux d'emploi nul	24 750	27%
Etablissement assujettis	92 000	100%

Le commerce et les services ainsi que l'industrie accueillent plus de 9 salariés handicapés sur dix.

En proportion de l'effectif des établissements, le secteur éducation, santé, action sociale se démarque, en partie parce que le secteur maintient dans ses effectifs des personnes handicapées qui sont notamment victimes d'une restriction d'aptitude. La construction, les industries, et dans une moindre mesure l'agriculture, ont des ratios plus élevés pour les mêmes raisons, parce que ce sont des secteurs à risques professionnels élevés. Les bons ratios de la construction et du transport s'expliquent également par le nombre élevé dans ces secteurs d'emplois à conditions d'aptitudes particulières qui n'entrent pas dans le décompte de l'effectif

d'assujettissement.

¹ Selma Amira, Monique Meron, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, *Portrait social 2004/2005*, INSEE, 2005



2. La législation

Loi n°87-157 du 10 juillet 1987 (articles L323-1 à L323-8-8 du Code du travail) :
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés.

Code du travail

Article L 122-45 : Discrimination interdite

Article L.122-24-4 et article L. 122-32-5 : Obligation de rechercher un reclassement en cas d'invalidité

Article L212-4-1-1 : Aménagement d'horaires

Article L 323-9 : Reclassement des personnes handicapées, aide financière

Article L 323-9-1 : « Mesures appropriées » pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

a. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés

Par la loi du 10 juillet 1987, tous les établissements de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés dans la proportion d'au moins 6% de leur effectif total, sachant que les emplois à conditions d'aptitudes particulières sont exclus du décompte d'assujettissement (comme par exemple les emplois d'hôtesse de l'air, coursiers, vendeurs polyvalents de grands magasins...).

Les établissements concernés
Les établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé
Les établissements d'au moins 20 salariés du secteur public à caractère industriel et commercial
L'Etat
Les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) (à partir du 1 ^{er} janvier 2006)

Les bénéficiaires de la loi de 1987 :
Les travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep, remplacée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale
Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale (cette invalidité entraînant à minima une réduction des 2/3 de leur capacité de travail ou de gain)
Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité
Les veuves et orphelins de guerre
Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leur fonction et titulaires d'une allocation et d'une rente d'invalidité
Les titulaires de la carte d'invalidité (loi de février 2005)
Les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH) (loi de février 2005)

Comment s'acquitter de l'obligation ?
L'emploi direct de personnes handicapées
La sous-traitance avec des établissements de travail protégés (maximum 3% du taux d'emploi)
Un accord de branche, d'entreprise, ou d'établissement prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés
L'accueil de stagiaires handicapés qui sont en formation professionnelle
Le versement d'une contribution à l'Agefiph en fonction du nombre de bénéficiaires manquants

Avant le 15 février de chaque année, les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues d'envoyer la déclaration obligatoire d'embauche des travailleurs handicapés faisant état de la situation de l'entreprise à l'égard de la loi de 1987. Les contributions des entreprises qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi sont versées à l'Association

nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). En 2004, 49 880 entreprises ont versé une contribution à l'Agefiph pour un montant de 404,2 millions d'euros².

L'Agefiph qui collecte les fonds et les gère n'a ni le pouvoir de vérifier, ni d'obliger les entreprises à remplir leurs obligations, ni de dénoncer les infractions (les syndicats du patronat qui siègent au Conseil d'administration de l'Agefiph ne l'accepteraient pas). La vérification de l'obligation d'emploi relève de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), par le biais des inspecteurs du travail.

Les entreprises dont l'infraction est avérée sont prêtes à payer les pénalités en cas d'intimidation et de menace de campagne de presse. Ainsi, une banque française, qui par ailleurs avait lancé une campagne publicitaire sur l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise, a contourné la loi afin de minimiser sa contribution. Cette entreprise, par crainte d'une mauvaise publicité et simplement sous la pression d'une mauvaise publicité, a accepté de payer 9 millions d'euros de pénalités.

b. Discrimination interdite

Le Code du travail (**article L. 122-45**) interdit la discrimination en raison des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, ou de l'état de santé ou du handicap.

c. Obligations faites à l'employeur concernant le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le Code du travail établit un certain nombre d'obligations pour l'employeur concernant le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle : l'obligation de reclassement, avec au besoin la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Le contrat de travail peut être suspendu pour permettre au salarié de suivre un stage de reclassement professionnel (**article L.122-24-4**). S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Les transformations de postes peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'Etat (**article L. 122-32-5**).

Extrait du bilan annuel (2005) de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde).

Jean-Pierre était magasinier préparateur de commandes, il se blesse au pied lors d'un accident de travail. Le médecin du travail lui interdit alors de manière définitive le port de chaussures de sécurité, obligatoire pour un magasinier, mais sans le déclarer inapte.

Jean-Pierre suit une formation longue en maintenance électronique. Après sa formation, le seul poste qui lui est proposé est un poste de technicien informatique très expérimenté qui ne lui correspond pas. Jean-Pierre est donc convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Or, l'employeur avait simplement diffusé aux différentes entreprises du groupe la demande de reclassement sans demander une description des postes vacants. La HALDE a estimé que le chef d'entreprise n'avait proposé aucun emploi correspondant aux capacités du salarié et qu'il n'apporte pas la preuve de l'impossibilité manifeste de reclasser ce salarié. La HALDE a donc demandé à l'employeur de suspendre la procédure de licenciement. Il s'est engagé à le faire.

d. Dispositions pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Le Code du travail prévoit également un certain nombre d'obligations pour l'employeur afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Avec la loi de février 2005, les salariés handicapés ainsi que leurs proches et les aidants familiaux peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires afin de faciliter l'accompagnement de la personnes handicapée (**Article L212-4-1-1**).

Le code du travail prévoit les modalités du reclassement des travailleurs handicapés et le fait que l'Etat peut consentir une aide financière aux établissements, organismes et employeurs, afin de faciliter la mise ou la remise

² Source : Agefiph.

au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés, notamment pour l'adaptation du poste de travail (Article L. 323-9). Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée (Article L. 323-9-1).

Extrait du bilan annuel (2005) de Halde.

Bernard souffre d'un handicap auditif qui l'empêche de plonger. Il vaut être professeur d'éducation physique et sportive, mais l'administration lui oppose le fait qu'il ne sera pas en mesure de porter secours aux élèves pendant les cours de natation. Or, l'attestation de sauvetage aquatique est un pré-requis à l'inscription au concours du professorat d'éducation sportive. La HALDE a relevé que la natation n'est pas toujours enseignée et qu'un autre professeur pouvait remplacer Bernard ou qu'il pouvait être accompagné si jamais il y avait des cours de natation dans son établissement. La HALDE a considéré que ces deux alternatives constituaient des « mesures appropriées » qui ne sont pas disproportionnées et par conséquent elle a demandé la modification du décret concernant le pré-requis.

e. L'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées

Les entreprises ont obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées. Ces négociations ont notamment pour but de favoriser la conclusion d'accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, qui constituent l'un des moyens de s'acquitter de l'obligation d'emploi.

La loi de février 2005 oblige les entreprises à négocier sur l'emploi des personnes handicapées au même titre que sur les conditions de travail ou les salaires. La négociation avec les partenaires sociaux est annuelle pour les entreprises et triennale pour les branches professionnelles. La négociation doit porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Article L132-12 (convention collective de branche) et article L132-27 (convention collective d'entreprise)).

f. Possibilité de s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

La DDTEFP du département où se trouve le siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné agréé les accords d'entreprise (Article L328-1).

Pour l'anecdote, la branche systèmes électroniques d'une grande entreprise française a soumis le même accord pour deux établissements situés dans des départements différents, dans un cas la Direction départementale du travail a agréé l'accord, dans l'autre cas elle a refusé de le faire

Parmi les 94 870 établissements assujettis en 2001, 4 300 avaient signé un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche.

Les accords sont plus fréquents dans le secteur du commerce et des services qui emploie relativement peu de personnes handicapées et dans le transport. Ils sont beaucoup plus fréquents dans les grandes entreprises.

Il existe peu d'accords sur l'emploi des personnes handicapées vraiment satisfaisants. L'accord de branche signé par la Croix-rouge française, la Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privé (FEHAP), le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) et les partenaires sociaux semble être une exception. Il est régulièrement négocié depuis 1991 et prévoit notamment un plan d'embauche en milieu ordinaire.

3. Les organismes intervenant dans l'insertion et le maintien dans le travail des personnes handicapées

a. L'Agefiph

L'Agefiph est issue de la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des personnes handicapées afin de favoriser l'insertion et le maintien des personnes handicapées en milieu de travail ordinaire. Elle participe à la politique d'emploi menée par l'Etat. Elle est gérée par un conseil d'administration paritaire composé de quatre collèges (syndicats d'employeurs, syndicats de salariés, associations, personnalités qualifiées) de cinq membres chacun.

Les aides de l'Agefiph s'adressent aux personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987, aux entreprises privées et aux employeurs du secteur privé ou assimilé, aux opérateurs de terrain comme les réseaux de placement, les organismes de formation et de bilan.

Les actions de l'Agefiph se répartissent en trois catégories :

- les **aides à l'insertion et au maintien dans l'emploi** (comme le versement d'un complément de rémunération, l'aide à la création d'entreprise). L'Agefiph finance le réseau « Cap emploi » composé de 120 associations spécialisées dans le placement des travailleurs handicapés. Elle a conduit en 2004 plus de 232 000 interventions en faveur de l'accès ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Le réseau Cap Emploi a contribué au recrutement de 47 000 travailleurs handicapés. Le nombre de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 12 mois représentent 59% des contrats signés.
- les **aides à la formation et à l'orientation** se font principalement en partenariat avec l'association pour la formation professionnelle des adultes (Afp).
- les **services aux entreprises**, notamment la sensibilisation, le conseil aux entreprises, les subventions à l'embauche, les aménagements de postes de travail. L'Agefiph a signé une trentaine de conventions avec de grandes entreprises qui s'engagent sur l'emploi des travailleurs handicapés. Par exemple, une entreprise de grande distribution s'est engagée à financer 40 études de postes ou d'accessibilité des lieux de travail. Une entreprise de travail temporaire s'est engagé à développer un partenariat avec le réseau Cap Emploi.

b. Autres organismes, institutions et autorités

Organisations, institutions, autorités	Actions
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat entre les agences locales et le réseau Cap Emploi afin d'assurer un suivi personnalisé. - Un conseiller spécialisé dans chaque département.
Les caisses d'assurance maladie	
Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) (service social)	<ul style="list-style-type: none"> - Prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en arrêt maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou invalidité ayant encore un contrat de travail et dont la reprise au poste de travail initial est remise en cause du fait de leur état de santé.
Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM)	<ul style="list-style-type: none"> - Financent des stages de rééducation professionnelle et des contrats de rééducation professionnelle chez l'employeur sur décision de la Cotorep. - Assurent le versement des rentes d'accident du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions d'invalidité aux victimes ou à leurs

	ayants droit.
La mutualité sociale agricole	- Mêmes services que la CPAM pour les personnes relevant du régime agricole, salariés, exploitants et métiers connexes.
Caisses d'allocations familiales (CAF)	- Versement de l'allocation d'éducation spéciale pour les familles ayant un enfant handicapé de moins de 20 ans à charge versée sur décision de la commission départementale d'éducation spéciale (CDES) qui apprécie le taux d'incapacité de l'enfant et se prononce sur l'attribution de l'allocation, de ses compléments, et sur la durée de versement. - Versement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui ont un taux d'incapacité reconnu d'au moins 50% et qui sont dans l'impossibilité de travailler. Le taux d'incapacité est déterminé par la Cotorep qui se prononce sur le droit et la durée de versement de l'AAH.
Collectivités territoriales	
Conseils régionaux	- Compétents en matière de formation professionnelle, certains programmes peuvent directement concerner les personnes handicapées. - Mise en place, selon les régions, d'un schéma régional de la formation professionnelle en partenariat avec l'Agefiph et l'Etat, afin de développer l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage en milieu ordinaire pour les personnes handicapées.
Conseils généraux	- Compétents pour la mise en œuvre des politiques en faveur des personnes handicapées et de l'insertion des personnes en difficulté (contributions financières).
Etat	
Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées Direction générale de l'action sociale (DGAS) Sous direction des personnes handicapées	- Définition de la politique générale en faveur des personnes handicapées. - Définition de la politique sociale.
Services déconcentrés de l'Etat	
Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS) (sous l'autorité du préfet de région)	- Observation et analyse des besoins. - Planification et programmation du secteur des personnes handicapées (créations de places en établissements médico-éducatifs, médico-sociaux et Centres d'aide par le travail). - Allocation des ressources nécessaires aux établissements en collaboration avec le département.
Directions régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) (sous l'autorité du préfet de région)	- Participent avec l'Agefiph, la Région, la DRASS et l'ANPE à la définition des objectifs régionaux concernant l'animation et la coordination des programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) le maintien dans l'emploi, la formation des personnes handicapées. - Mettent en œuvre avec leurs partenaires institutionnels la « politique en faveur des personnes handicapées » du contrat de plan Etat-Région. - Instruisent les demandes financières et accompagnent les ateliers protégés dans leur développement.
Directions départementales des affaires sanitaires et sociales (DDASS) (sous l'autorité du préfet de département)	- Mise en œuvre des politiques d'intégration, d'insertion et de solidarité. - Tutelle et contrôle des établissements et services médico-sociaux pour les personnes handicapées, - Elaboration, avec les conseils régionaux, des schémas départementaux pour la prise en charge et l'insertion des personnes handicapées.
Directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)	- Contrôlent l'application du droit du travail, - Assistent le préfet dans la coordination des actions du service public de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle des publics en difficulté. - Par délégation du préfet, animent et président la Cotorep (en alternance avec la DDASS) et participent au comité de pilotage du programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) en collaboration avec l'Agefiph.

c. Dispositifs d'appui à l'insertion et au maintien dans l'emploi

Dispositifs	Description
Réseau Cap Emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau financé par l'Agefiph, - 120 structures réparties sur le territoire, - Services gratuits, - Accueil, orientation vers des dispositifs adaptés, accompagnement tout au long de l'insertion, suivi en entreprise, promotion du recrutement de personnes handicapées auprès des entreprises.
Les opérateurs de maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - 117 opérateurs coordonnent l'action des différents acteurs qui interviennent pour le maintien dans l'emploi.
Les centres de rééducation professionnelle (CRP)	<ul style="list-style-type: none"> - Proposent environ 10 000 places de formation et de préformation dans un environnement médico-social adapté.
Observatoires régionaux de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - Collectent des informations pour aider à définir une politique régionale d'insertion et analyser ses effets.
Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés, PDITH	<ul style="list-style-type: none"> - Coordination de l'action des divers partenaires publics et privés de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, - Sous l'autorité des préfets de département, - Mise en œuvre d'actions d'orientation, d'information, de sensibilisation et de maintien en milieu ordinaire.
Mesures publiques d'aides à l'insertion	<ul style="list-style-type: none"> - Les contrats aidés peuvent permettre à des chômeurs handicapés de retrouver un emploi.

Bibliographie

Agefiph, *Atlas national 2005*.

Amira Selma, Meron Monique, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, *Portrait social 2004/2005*, INSEE, 2005.

Brouard C., « Le handicap en chiffres », *Brochure*, CTNERHI, DRESS, DGAS, Ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, février 2004.

DARES, « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée. Premiers résultats de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 2002 », *Premières synthèses*, n°41.3, octobre 2003.

DARES, « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus, bilan de l'année 2003 », *Premières synthèses*, n°17.2, avril 2006.

« Enquête Handicaps, incapacités, dépendance (HID) », *INSEE*, 1999.

Rapport annuel de la Halde, 2005.

Sites Internet

www.agefiph.asso.fr

www.ctnerhi.com.fr.

www.fehap.fr

www.fnath.org



www.handipole.org

www.handicap.gouv.fr/

<http://ifr-handicap.inserm.fr/hidenquete/hidacc.htm>

www.no-discrim.fr/

www.themas.org

www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/travailleurs-handicapes/126.html

Glossaire

AAH : allocation adulte handicapé. La décision d'accord de l'AAH relève de la compétence des Cotorep mais son versement est effectué par la CNAF ou la CCMSA sous réserve de conditions de ressources. Elle est versée à partir de 20 ans (ou 16 ans sous certaines conditions) et jusqu'à 60 ans.

AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes. Premier organisme de formation professionnelle qualifiante pour adultes demandeurs d'emploi et salariés.

AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

CAT : centre d'aide par le travail

CCMSA : caisse centrale de la mutualité sociale agricole

CDAPH : commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Succèdent aux Cotorep au 1^{er} janvier 2006, suite à la loi de février 2005.

CDCPH : conseil départemental consultatif des personnes handicapées. Instance chargée de se prononcer sur les orientations de la politique du handicap mise en œuvre sur le plan départemental. Son but est de recenser les personnes handicapées, formuler des propositions pour améliorer la situation locale. Il soumet, chaque année, au CNCPH, une évaluation qui contribue à la réflexion nationale.

CDES : commissions départementales pour l'éducation spéciale.

CDTD : centre de distribution de travail à domicile.

CNAF : caisse nationale d'allocations familiales

CNAM : caisse nationale d'assurance maladie.

CNCPH : conseil national consultatif des personnes handicapées. Instance nationale qui agit en lien direct avec le ministre en charge du handicap. Il a une double mission : assurer la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant d'une part, et évaluer la situation du handicap et formuler des avis et propositions pour l'améliorer, d'autre part.

COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

CRP : centre de rééducation professionnelle.

CTNERHI : centre technique nationale d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations.

DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

ESAT : établissement et service d'aide par le travail.



FEHAP : fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif. Association créée en 1936, la FEHAP est la fédération référente des champs sanitaire, social et médico-social du secteur privé à but non lucratif. En 2004, elle regroupe 2 850 établissements et services de santé et d'accueil ayant fait le choix d'appliquer la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

FNATH : fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés.

GRTH : garantie de ressources des personnes handicapées. La loi du 30 juin 1975 a institué une garantie de ressources assurant un revenu minimum fixe à tout travailleur handicapé exerçant une activité professionnelle. La GRTH vise à compenser la baisse de revenu résultant d'une faible productivité du travailleur handicapé en raison de son handicap. Elle est gérée et financée par l'Agefiph.

HALDE : haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité créée en décembre 2004. Elle est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie. Elle peut être saisie par simple lettre par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un parlementaire.

IPP : incapacité partielle permanente. Elle est exprimée en taux d'incapacité et détermine les droits à une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le taux d'IPP est apprécié par l'organisme de Sécurité sociale. Les personnes dont l'IPP est supérieure ou égale à 10% entrent dans le champ de la loi de 1987.

Maisons départementales des personnes handicapées : créés par la loi de février 2005 comme « guichet unique » à la fois centre d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil aux personnes handicapées, dans lesquelles siègeront les commissions des droits et de l'autonomie qui remplacent les Cotorep à partir du 1er janvier 2006. Elles s'occupent également des personnes âgées de plus de 60 ans hébergées dans des structures pour personnes handicapées adultes.

MSA : mutualité sociale agricole.

ONAC : office national des anciens combattants.

PDITH : plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.