

DOSSIER DE PRESSE

**UN PARCOURS PROFESSIONNEL
POUR CHAQUE PERSONNE HANDICAPEE**

Gérard LARCHER,
Ministre délégué à l'Emploi, au Travail
et à l'Insertion professionnelle des jeunes,

Philippe BAS,
Ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées,
aux Personnes handicapées et à la Famille

15 novembre 2006

Se mobiliser pour l'emploi des personnes handicapées

Les personnes handicapées sont, aujourd'hui encore, deux fois plus touchées par le chômage que le reste de la population active: elles sont en moyenne 17% à ne pas trouver un emploi, contre 8,8% pour l'ensemble de la population. Beaucoup d'employeurs, à compétences égales, préfèrent encore recruter une personne valide plutôt qu'une personne handicapée. Et ceci sans raisons objectives. Car 93% des entreprises ayant recruté des personnes handicapées sont satisfaites (*Sondage Louis Harris pour l'Agefiph*).

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a imposé l'obligation pour les entreprises de plus de 20 salariés du secteur privé et les employeurs publics de recruter 6% de travailleurs handicapés, en prévoyant des incitations et des sanctions financières. Ce seuil de 6% n'est toujours pas atteint. Des discriminations subsistent.

Près de 20 ans après la loi de 1987, le secteur privé et le secteur public emploient 4% seulement de travailleurs handicapés. La France est donc encore loin d'avoir rempli ses obligations. C'est pourquoi la loi du 11 février 2005 a confirmé mais aussi renforcé les incitations et les sanctions financières prévues pour faire respecter le seuil de 6% d'emploi. Mais il manquait jusqu'à présent l'organisation d'un véritable parcours d'insertion professionnelle, pour chaque personne handicapée. La volonté du Gouvernement, c'est d'assurer l'égalité des chances.

Il est donc indispensable d'aller plus loin. Les personnes handicapées ont droit à l'emploi, comme tout citoyen français. C'est un des éléments essentiels de leur insertion sociale. C'est pourquoi il faut aujourd'hui prendre un engagement à l'égard de chaque personne handicapée : celui de lui proposer un parcours d'insertion professionnelle précis avec un calendrier volontariste. Chaque personne handicapée doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement concret, rapide et efficace dans l'emploi.

C'est tout l'enjeu des mesures présentées aujourd'hui.

QUELQUES CHIFFRES

Le taux de chômage des travailleurs handicapés s'élève à 17% en moyenne, contre 8,8% pour l'ensemble de la population ;

Cependant, ce taux peut être beaucoup plus élevé selon les tranches d'âge :

Taux de chômage	Population totale	Personnes handicapées
Ensemble	9	17
15-24 ans	20	28
25-49 ans	8	18
50-64 ans	6	11

source INSEE 2002

- 246 000 demandeurs d'emploi handicapés en août 2006.
- Depuis la loi du 11 février 2005, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a diminué de 6%.

Pourtant l'emploi des personnes handicapées est une réalité....

En 2005, 680 000 personnes handicapées sont en activité, contre 650 000 en 2004, soit une augmentation de +4,6%.

.... et plus majoritairement dans le secteur ordinaire qu'en milieu protégé

En effet, les travailleurs handicapés se répartissent ainsi :

- ✓ 535 000 sont employés en milieu salarié ordinaire (79%), dont :
 - 160 000 dans le secteur public,
 - 375 000 dans le secteur privé (y compris entreprises adaptées),
- ✓ 35 000 (5%) sont des travailleurs indépendants,
- ✓ 110 000 (16%) sont en milieu protégé, dans les Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

UN PARCOURS PROFESSIONNEL POUR CHAQUE PERSONNE HANDICAPEE

Afin d'assurer l'égalité des chances de chaque personne handicapée, **un plan de mobilisation en faveur de l'emploi** est engagé, autour de 2 grands axes et 15 actions concrètes:

- 1 - Proposer un chemin d'insertion professionnelle à chaque personne handicapée en recherche d'emploi**
- 2 - Consolider le parcours professionnel des travailleurs handicapés dans l'emploi**

Un plan en 2 grands axes et 15 actions pour favoriser l'emploi des personnes handicapées

I / PROPOSER UN CHEMIN D'INSERTION PROFESSIONNELLE A CHACUN

**1 objectif: offrir un parcours d'insertion professionnelle
à chaque personne handicapée en recherche d'emploi
1 engagement: le faire dans un délai de six mois
8 mesures**

- 1- Proposer dans un délai de 6 mois un chemin d'insertion professionnelle à chaque personne handicapée en recherche d'emploi.
- 2- Recruter un référent « insertion professionnelle » dans chaque Maison Départementale des personnes handicapées.
- 3- Former les équipes pluridisciplinaires des Maisons départementales des personnes handicapées
- 4- Associer un conseiller ANPE et un conseiller Cap Emploi aux équipes pluridisciplinaires des Maisons Départementales des personnes handicapées.
- 5- Désigner un "correspondant handicap" de l'ANPE dans chaque bassin d'emploi.
- 6- Coordonner l'action de l'ANPE, des Cap Emploi et des Maisons Départementales des personnes handicapées.
- 7- Mobiliser les dispositifs de formation en faveur des travailleurs handicapés.
- 8- Associer les Maisons Départementales des personnes handicapées aux programmes départementaux d'insertion professionnelle (PDITH)

II / CONSOLIDER LE PARCOURS PROFESSIONNEL **DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

En valorisant davantage leur activité professionnelle et l'entreprise ou l'établissement dans lequel ils travaillent.

- 9- Favoriser l'accès des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des entreprises adaptées aux marchés publics.
- 10- Inciter les Etablissements et Services d'Aide par le Travail à verser des primes d'intéressement.
- 11- Faire contribuer l'Etat à la formation des travailleurs handicapés en Etablissements et Services d'Aide par le Travail.
- 12- Aider les Etablissements et Services d'Aide par le Travail à mettre en place des régimes de prévoyance.
- 13- Rendre effectives les passerelles entre les Etablissements et Services d'Aide par le Travail et les entreprises adaptées.
- 14- Augmenter le nombre de places en entreprises adaptées et en Etablissements et Services d'Aide par le Travail.
- 15- Renforcer le Plan national d'accompagnement à la modernisation et à la mutation économique des entreprises adaptées.

FICHE 1

I / PROPOSER UN CHEMIN D'INSERTION PROFESSIONNELLE A CHACUN

LA MOBILISATION DES MAISONS DEPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPEES.

Il s'agit de permettre à la personne de réaliser son projet professionnel, intégré dans son projet de vie, en mobilisant d'abord les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

► **1** : Proposer dans un délai de 6 mois un chemin d'insertion professionnelle à chaque personne handicapée en recherche d'emploi.

Au sein de la Maison départementale des personnes handicapées, la définition du projet de vie de chacun doit être réalisée dans un délai de 4 mois.

Il s'agit ensuite de raccourcir à 15 jours les délais entre la décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie et le premier contact avec les services de l'emploi pour l'élaboration du projet professionnel de la personne. En cohérence avec la convention tripartite Etat-ANPE-Unédic du 5 mai 2006, qui fixe des objectifs précis, ce délai pourra même être réduit à 5 jours si la personne handicapée était précédemment déjà inscrite comme demandeur d'emploi auprès de l'Assédis.

Puis le projet professionnel devra être construit dans un délai de 1 mois et demi.

Au total, il ne devra pas, à compter de mars 2007, s'écouler plus de 6 mois pour effectuer l'ensemble de ces démarches permettant d'aboutir à un véritable projet professionnel pour la personne handicapée.

Une instruction va être adressée en ce sens aux services de l'emploi et de l'action sanitaire et sociale. Et pour la première fois, l'ensemble des partenaires (service public de l'emploi, ANPE, directeurs départementaux de l'action sanitaire et sociale, directeurs des Maisons départementales des personnes handicapées) qui accompagnent la personne handicapée dans sa recherche d'emploi seront réunis dans les trois mois afin de se mobiliser efficacement.

► **2** : Recruter un référent « insertion professionnelle » dans chaque Maison départementale des personnes handicapées.

→ La Maison départementale des personnes handicapées assure à la personne handicapée l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie et à la mise en œuvre des décisions prises par la Commission des droits et de l'autonomie. Elle organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire chargée de la réalisation du plan de compensation proposé à la personne handicapée.

Le référent « insertion professionnelle » devra veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans le projet de vie de la personne handicapée :

- Il participe à l'organisation et à la coordination des travaux de l'équipe pluridisciplinaire en matière d'évaluation et d'orientation professionnelle.
- Il fait le lien entre l'équipe pluridisciplinaire et les services de l'emploi (ANPE et Cap emploi) et organise les modalités concrètes de participation des acteurs du service public de l'emploi aux travaux de cette équipe.
- Il coordonne les actions d'accompagnement social ou médico-social avec le parcours d'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre par les services de l'emploi.
- Il contribue à l'information des personnes handicapées au sein de la Maison départementale des personnes handicapées et fait valoir leurs besoins pour améliorer leur insertion professionnelle.

40% des référents insertion professionnelle devront être recrutés avant la fin de l'année 2006 et 100% à la fin du 1^{er} trimestre 2007.

3 : Former les équipes pluridisciplinaires des Maisons départementales des personnes handicapées.

→ Une formation spécifique des agents sera assurée afin d'informer et de sensibiliser les équipes pluridisciplinaires et les membres de la Commissions des Droits et de l'Autonomie à l'orientation et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le pilotage de cette mesure est assuré par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie en lien avec la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dès janvier 2007.

→ Des outils de diagnostic et d'employabilité seront mis en place au sein des Maisons départementales des personnes handicapées

Le guide d'évaluation multidimensionnelle utilisé par les Maisons départementales des personnes handicapées comprend une partie « parcours professionnel ». Afin de garantir l'utilisation de cet outil par les équipes pluridisciplinaires, un guide des bonnes pratiques sera élaboré et diffusé.

4 : Associer un conseiller ANPE et un conseiller Cap emploi aux équipes pluridisciplinaires des Maisons départementales des personnes handicapées.

L'ANPE et les Cap Emploi apporteront leurs compétences aux Maisons départementales des personnes handicapées, pour bien orienter les personnes handicapées et assurer la continuité de leur suivi.

- S'agissant de l'ANPE, le principe est acté dans le nouveau contrat de progrès Etat-ANPE. Les modalités seront précisées localement par des conventions entre les préfets et les Maisons départementales des personnes handicapées, permettant de déterminer les

contributions de l'ANPE pour l'évaluation et l'orientation professionnelle des personnes handicapées.

- De même, s'agissant des Cap Emploi, les modalités seront fixées par des conventions locales entre la Maison départementale des personnes handicapées et le réseau Cap Emploi. Un modèle de convention locale a d'ores et déjà été diffusé.

FICHE 2

I / PROPOSER UN CHEMIN D'INSERTION PROFESSIONNELLE A CHACUN

LA MOBILISATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI.

Il s'agit de permettre à la personne de réaliser son projet professionnel, intégré dans son projet de vie, en mobilisant également les acteurs du service public de l'emploi et en coordonnant l'ensemble des actions.

► **5** : Désigner un "correspondant handicap" de l'ANPE dans chaque bassin d'emploi.

→ Un correspondant « handicap » sera mis en place par l'ANPE, au 1^{er} trimestre 2007, pour chaque bassin d'emploi (ou regroupement de bassins d'emploi en fonction du poids de la demande d'emploi des travailleurs handicapés). Il sera formé à cette fonction, afin d'acquérir une réelle expertise. Chargé des relations avec les autres institutions compétentes en matière d'emploi des personnes handicapées, notamment la Maison départementale des personnes handicapées et les Cap Emploi, il jouera également un rôle essentiel au sein des agences locales pour l'emploi : animation du dispositif d'accueil des travailleurs handicapés, développement de l'information et des compétences des agents de l'ANPE en matière d'insertion des travailleurs handicapés.

→ L'information des conseillers ANPE sera développée dans le cadre des plans régionaux de formation, d'ici le 31 mars 2007.

→ Par ailleurs, dans le cadre du suivi mensuel personnalisé, les demandeurs d'emploi handicapés bénéficieront d'un conseiller référent personnel.

► **6** : Coordonner l'action de l'ANPE, des Cap Emploi et des Maisons départementales des personnes handicapées.

→ La convention ANPE-Agefiph est un élément essentiel de cette coordination, afin de permettre à chaque personne d'obtenir l'accompagnement adapté dans son parcours vers l'emploi. Notamment :

- elle clarifie la répartition des publics entre les divers acteurs, garantissant ainsi l'accompagnement des publics les plus en difficulté ;
- elle rend effective la possibilité de l'activation directe, par les Cap Emploi, des prestations de l'ANPE et rend possible l'activation par l'ANPE de certaines prestations de l'Agefiph.

→ Le rapprochement des systèmes d'information va, de plus, faciliter la coordination des actions des différents intervenants.

Ainsi:

- Le système d'information de l'ensemble des Cap Emploi sera unifié courant 2007.
- L'accès au Dossier Unique du Demandeur d'Emploi (dossier ANPE-Assédic) sera accessible aux Cap Emploi dès le début 2007 (la Commission nationale de l'informatique et des libertés s'étant prononcée favorablement).

- Le système d'information des Maisons départementales des personnes handicapées sera mis en place et garantira l'accès des acteurs du service public de l'emploi (Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, ANPE, Cap Emploi) aux informations détenues par les Maisons départementales des personnes handicapées.

► **7** : Mobiliser les dispositifs de formation en faveur des travailleurs handicapés.

Le faible niveau de qualification constitue une difficulté supplémentaire dans la recherche d'emploi (82% des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur ou égal au BEP/CAP, contre 61% pour les autres publics ; 7% seulement ont un niveau supérieur ou égal à Bac+2, contre 22% pour les autres publics).

La formation professionnelle est donc un levier d'action qu'il faut mobiliser pour lutter contre le chômage des personnes handicapées.

- L'Agefiph a décidé, avec l'accord de l'Etat, d'augmenter le budget du programme de formation Handicompétence à 110 millions d'euros (contre 60 millions auparavant) sur 2006-2008.
- Des instructions vont être diffusées avant fin novembre aux services déconcentrés de l'Etat, afin de promouvoir, dans les instances de pilotage de la politique de formation d'une part, un équilibre entre les formations d'adaptation à l'emploi et les formations qualifiantes, et d'autre part, une complémentarité entre les dispositifs de droit commun (Conseils régionaux ; Service public de l'emploi, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)) et les dispositifs spécialisés (Agefiph et Centres de rééducation professionnels).

► **8** : Associer les Maisons départementales des personnes handicapées aux programmes départementaux d'insertion professionnelle.

La réforme de la politique du handicap va introduire davantage de souplesse dans la mise en œuvre des actions et associer de nouveaux acteurs dans la conduite du programme départemental d'insertion professionnelle (PDITH) : ces programmes seront ainsi dynamisés et élargis aux Maisons départementales des personnes handicapées et, le cas échéant, aux Conseils généraux. Une circulaire de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle précisera ce point avant fin novembre 2006 et soulignera la nécessité d'assurer un pilotage régional des programmes départementaux d'insertion professionnelle.

Par ailleurs, il sera demandé aux Préfets de réunir avant la fin de l'année l'ensemble des acteurs de l'emploi et de l'action sociale membres du programme départemental d'insertion professionnelle.

FICHE 3

II / CONSOLIDER LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

VALORISER LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'ETABLISSEMENT
DANS LEQUEL ILS TRAVAILLENT

► **9**: Favoriser l'accès des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées aux marchés publics

Le Code des marchés publics prévoit que les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) puissent y avoir accès. Pourtant, dans la pratique, les lots sont souvent trop importants pour que l'ESAT puisse répondre à la totalité d'un lot de l'appel d'offre.

La mesure:

- Une instruction sera adressée aux Préfets pour leur demander que les collectivités publiques recourent à la sous-traitance des entreprises adaptées et des ESAT, comme le prévoit l'article 15 du Code des marchés publics.
- Les collectivités territoriales et les établissements publics vont être sensibilisés, afin de définir des lots moins importants et faciliter l'accès des Etablissements et services d'aide par le travail et des entreprises adaptées aux marchés publics.

► **10**: Inciter les Etablissements et Services d'Aide par le Travail à verser des primes d'intéressement.

Aujourd'hui les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ne sont pas incités à verser un intéressement à leurs salariés puisque toute augmentation de la rémunération du travailleur handicapé diminue son Allocation pour adulte handicapé (AAH).

La mesure :

L'AAH ne sera plus diminuée en cas de versement d'une prime d'intéressement. Le travailleur handicapé bénéficiera donc effectivement de son effort de productivité.

Cette prime ne pourra être versée qu'après constatation d'excédents d'exploitation et gardera donc un caractère exceptionnel.

La prime sera plafonnée à 10% de la rémunération garantie au travailleur handicapé.

► **11** : Faire contribuer l'Etat à la formation des travailleurs handicapés en Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

La loi du 11 février 2005 prévoit que les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) « mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions de formation professionnelle » au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent. L'Etat assure à l'organisme gestionnaire de l'ESAT la compensation de sa participation au financement de la formation professionnelle continue.

La mesure : Faire contribuer l'Etat pour 2 euros lorsque 1 euro est versé par l'ESAT.

Un abondement de l'Etat du double de l'apport de l'ESAT permettra de dégager des moyens significatifs, permettant d'assurer une meilleure formation pour un plus grand nombre de travailleurs handicapés.

► **12** : Aider les Etablissements et Services d'Aide par le Travail à mettre en place des régimes de prévoyance.

Avec les nouveaux droits reconnus par la loi du 11 février 2005 aux travailleurs handicapés, les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) doivent rémunérer ceux-ci lorsqu'ils sont malades. Pour permettre aux établissements et services d'aide par le travail de financer cette charge nouvelle, il faut les inciter à adhérer à des régimes de prévoyance collective prenant en charge tout ou partie de la rémunération du travailleur handicapé pendant son absence.

La mesure : Compenser le coût des cotisations à des régimes de prévoyance collective à hauteur de 2%.

La dépense totale annuelle de l'Etat s'élèvera à 4 M d'€ environ.

Cette mesure fera l'objet d'un décret d'ici le 31 mars 2007.

► **13** : Rendre effectives les passerelles entre les Etablissements et Services d'Aide par le Travail et les entreprises adaptées.

Le nouveau cadre juridique du travail protégé qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2007 prévoit des passerelles et sécurise les parcours professionnels des travailleurs handicapés accueillis à l'origine en ESAT. Les personnes handicapées ne connaissent pas forcément les possibilités de passerelle entre Etablissements et Services d'Aide par le Travail et entreprises adaptées.

Les mesures :

- Tout en demeurant rattachés à leur établissement ou service de travail protégé d'origine, des travailleurs handicapés peuvent être mis à disposition d'une entreprise, notamment d'une entreprise adaptée, d'une collectivité territoriale ou de tout autre organisme.
- Le passage d'un travailleur handicapé d'entreprise adaptée en Etablissement et Services d'Aide par le Travail est possible après une validation de la Commission des droits et de l'autonomie, dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de sa demande.

Cela s'applique notamment au cas particulier des travailleurs vieillissants lorsque le handicap s'aggrave du fait de l'âge.

- La priorité reste le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire (en entreprise adaptée), avec un dispositif de soutien spécifique : une aide supplémentaire versée à l'entreprise pour favoriser l'emploi des seniors tout en compensant les conséquences du vieillissement sur son activité (600 euros par travailleur handicapé âgé de 50 à 55 ans et 1060 euros par travailleur handicapé de 56 ans et plus).
- Le passage en Etablissement et Services d'Aide par le Travail est possible si le vieillissement a des conséquences sur la lourdeur du handicap.

Il faut également renforcer les actions de formation ainsi que la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés afin promouvoir leurs projets d'évolution professionnelle. Le passage vers le milieu ordinaire des personnes handicapées ayant une faible capacité de travail doit être encouragé pour permettre une plus grande fluidité de leur parcours professionnel.

FICHE 4

II / CONSOLIDER LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

RENFORCER LES MOYENS DE L'ETAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

► **14** : Augmenter le nombre de places en entreprises adaptées et en ESAT.

→ Le projet de loi de finances pour 2007 prévoit des crédits en augmentation de 8% pour les travailleurs handicapés employés par les entreprises adaptées, avec un montant de plus de 243 millions d'euros consacré à l'aide au poste.

La barre des 20 000 places subventionnées en entreprises adaptées sera ainsi franchie (contre 17 100 en 2005 et 19 225 en 2006).

→ Par ailleurs, la gestion de l'aide au poste par le CNASEA à compter du 1^{er} janvier 2007 aura un impact concret très significatif sur le nombre de personnes pouvant être employées dans le cadre des places subventionnées. Elle va permettre une plus grande souplesse de gestion (récupération des absences non consommées des mois précédents sur les mois suivants, qui représentaient entre 9 et 12 % des heures travaillées).

→ Enfin, la gestion des effectifs de référence au niveau régional et non plus départemental permettra des redéploiements des aides plus souples entre les entreprises adaptées en fonction des besoins.

→ Pour les travailleurs handicapés en Etablissements et Services d'Aide par le Travail, ce sont 2 500 places qui seront créées en 2007. Elles s'ajoutent aux 2 500 places créées cette année et aux 3 000 créées en 2005.

Le projet de loi de finances pour 2007 prévoit une augmentation de 3,54% des crédits qui leur sont dédiés et qui s'élèvent à près de 1,3 milliard d'euros.

► **15** : Renforcer le Plan national d'accompagnement à la modernisation et à la mutation économique des entreprises adaptées.

En février 2006, à l'occasion du premier anniversaire de la loi, l'effort de soutien aux entreprises adaptées a été amplifié. Il faut poursuivre cet effort. De nombreuses entreprises adaptées connaissent aujourd'hui des difficultés financières en raison de leur positionnement économique. Il est donc nécessaire de mener une réflexion sur la stratégie de développement économique des entreprises adaptées et d'en tirer les conséquences (positionnement concurrentiel, compétences nécessaires...).

→ La contribution nouvelle de l'Agefiph sera essentielle. L'Agefiph mènera des opérations de sensibilisation des entreprises aux possibilités de sous-traitance auprès des entreprises adaptées, mais aussi des Etablissements et Services d'Aide par le Travail. Parallèlement,

l'Agefiph aidera les entreprises adaptées et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail à mieux repérer les besoins des entreprises.

→ De son côté, l'Etat continue à apporter son soutien aux structures qui s'engagent dans la voie de la modernisation mais connaissent aujourd'hui des difficultés financières : plus de 47 millions d'euros sont prévus dans le projet de loi de finances pour 2007 au titre de l'aide aux structures. L'effort annoncé dans le cadre du Plan annoncé en 2006 est par conséquent poursuivi dans les mêmes proportions en 2007.

Les avancées de la Loi "Handicap" du 11 février 2005

La loi du 11 février 2005 a marqué une étape essentielle dans la lutte contre les discriminations à l'emploi qui touchaient les personnes handicapées, avec :

L'affirmation de nouveaux principes

- **Le principe d'aménagement raisonnable** se traduit pour les employeurs par l'obligation de mettre en œuvre des mesures appropriées (adaptation du poste et des conditions de travail ; par exemple, des horaires individualisés au bénéfice du travailleur handicapé mais aussi au bénéfice de ses proches ou des aidants familiaux).
- **Le principe d'obligation de négociation sociale** sur l'emploi des personnes handicapées : tous les ans pour les entreprises et tous les trois ans pour les branches.

Des institutions nouvelles

- **Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées ont été créées** afin de permettre aux personnes handicapées de faire connaître et reconnaître leurs droits et leur projet de vie. C'est un élément décisif de simplification des démarches.

Des obligations nouvelles

- **Le renforcement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés**
 - Le mode de calcul de l'obligation d'emploi de 6% de l'effectif total a été revu, pour une plus grande transparence et une plus grande effectivité.
 - La liste des bénéficiaires a été élargie. Celle-ci concerne désormais les titulaires de la carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'Allocation pour Adulte Handicapé (800 000 allocataires jusqu'ici exclus de cette obligation).
 - Le non respect de l'obligation d'emploi a des conséquences financières accrues (la contribution AGEFIPH est augmentée jusqu'à 600 fois le SMIC dans le cas ordinaire et jusqu'à 1500 fois le SMIC lorsque l'entreprise n'aura occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi pendant plus de trois ans).
 - L'obligation dans le secteur public devient effective avec la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) sur le modèle de l'AGEFIPH. Ce nouveau fonds est commun aux trois fonctions publiques. Il est alimenté par la contribution des employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations.

Mode de calcul du taux d'emploi

Jusqu'ici, on calculait le taux d'emploi des Unités bénéficiaires de travailleurs handicapés (UBTH). Ce taux mesurait le nombre de bénéficiaires employés majoré des unités supplémentaires qui leur sont attribuées en fonction de leur âge, de l'importance de leur handicap, de leur formation, de leur placement antérieur, etc. Ce taux est de 4 % environ.

Désormais, le Taux UBTH n'existe plus. C'est le taux réel, plus faible, d'environ 2,6% (nombre de bénéficiaires rapporté à l'effectif total), qui est pris en compte. Le principe est qu'un travailleur handicapé est compté comme une unité (à condition d'une présence minimum de 6 mois dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois) et cela quel que soit la nature ou la durée du contrat de travail.

Toutefois, le recours à la sous-traitance est mieux valorisé dans le calcul de l'obligation d'emploi.

- **Des avantages financiers aux entreprises qui emploient des travailleurs handicapés :**
 - Minoration ou modulation de la contribution AGEFIPH en cas d'efforts particuliers de l'entreprise (par exemple : action de maintien dans l'emploi ou emploi de travailleurs lourdement handicapés) ;
 - Déductibilité (dans la limite d'un plafond) des dépenses qui favorisent l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il existe aussi la possibilité de consacrer le montant équivalent à la contribution qui aurait dû être versée à des actions en faveur des travailleurs handicapés dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise, qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel.

➤ **L'obligation d'adaptation des formations aux besoins des personnes handicapées**

La définition et la mise en œuvre de politiques concertées de formation en faveur des personnes handicapées sont obligatoires. Cela suppose que les politiques de formation et la définition des offres en adéquation avec les besoins des personnes soient conduites par l'ensemble des acteurs dans la plus grande cohérence.

Des réformes dans le secteur protégé

➤ **Les entreprises adaptées**

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les ateliers protégés sont devenus des entreprises adaptées.

La réforme a été l'occasion de lutter contre les discriminations:

- ✓ en faisant des anciens ateliers protégés des entreprises du marché du travail à part entière,
- ✓ en faisant de leurs salariés des salariés répondant aux critères de la définition du salarié de droit commun,
- ✓ et en modernisant la procédure d'aide de l'Etat à ces entreprises.

Contrairement aux ateliers protégés, qui constituaient avec les CAT le milieu protégé, les entreprises adaptées sont désormais des entreprises à part entière du marché du travail. Les entreprises adaptées deviennent un maillon dans la chaîne des aides à l'emploi. La reconnaissance de l'entreprise adaptée est liée à la signature d'un contrat d'objectifs entre l'Etat et l'EA (qui remplace l'ancien agrément) et ouvre droit au bénéfice des aides de l'Etat.

Les salariés de l'entreprise adaptée sont désormais des salariés de droit commun rémunérés au minimum au SMIC et relevant le cas échéant des conventions collectives.

➤ **Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)**

La condition des personnes handicapées accueillies en établissement et services d'aide par le travail a été sensiblement améliorée. Tout en renforçant le caractère médico-social de ces établissements, la loi a étendu aux personnes accueillies la plupart des avantages accordés aux salariés du milieu ordinaire.

La loi a créé une rémunération minimum garantie qui a permis d'augmenter les ressources des 100 000 personnes en CAT. Cette rémunération est maintenue en cas de maladie. Pour la première fois, ces personnes accéderont à la formation. Le droit aux congés a été amélioré.

L'emploi des personnes handicapées dans le secteur public

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Pour la fonction publique de l'Etat, le taux d'emploi est actuellement d'environ 4 % (hors ministère de l'Education nationale qui bénéficie d'un régime dérogatoire au droit commun).

En créant le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), la loi du 11 février 2005 a mis en place un dispositif prévoyant que les employeurs publics qui ne respectent pas l'obligation d'emploi payent une contribution financière selon des modalités comparables à celles de l'AGEFIPH pour le secteur privé. Les trois fonctions publiques sont concernées, la fonction publique d'État et les fonctions publiques territoriale et hospitalière lorsqu'elles emploient plus de 20 agents.

La gestion en est confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Un comité national de 17 membres, chargé de piloter le dispositif, a été mis en place le 7 juin dernier par Christian Jacob, ministre de la Fonction publique et Philippe Bas, ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille. Ce comité comprend des représentants des employeurs publics, des représentants des organisations syndicales, des représentants des associations de handicapés ainsi que des personnalités qualifiées.

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est alimenté par l'ensemble des employeurs publics. Pour chaque personne manquante, l'employeur devra verser une contribution équivalente à 600 fois le SMIC horaire, comme dans le secteur privé.

Le fonds finance des mesures d'insertion professionnelle des personnes handicapées, comme la formation, l'aménagement des transports et des postes de travail. Selon une première estimation, pour 2007 les besoins se monteraient à 20 millions d'euros.

La campagne de déclaration et de contribution 2006 a été lancée au printemps : près de 14 000 appels à déclaration ont été envoyés et 85 % des contributions sont déjà versées pour un montant total de 52,05 millions d'euros. Pour 2006 et à titre transitoire, les contributions demandées bénéficient d'un abattement de 80 %. Ce taux d'abattement sera ramené à 60 % pour 2007, 40 % pour 2008, et 20 % en 2009, soit plus de 250 millions d'euros pour le FIPHFP au terme du processus en 2010.

Les déclarations recueillies par le fonds d'insertion permettent de dresser un premier tableau de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Selon des résultats provisoires arrêtés à début novembre 2006:

- la fonction publique d'État compterait 3,62 % de personnes handicapées,
- la fonction publique territoriale 3,77%,
- la fonction publique hospitalière 3,76 %.

156 552 bénéficiaires ont ainsi été recensés sur un effectif total de plus de 4 millions de fonctionnaires.

La situation semble relativement homogène dans les trois fonctions publiques, mais ministère par ministère, pour la fonction publique d'Etat, les statistiques sont extrêmement variables.

Certains ministères remplissent leurs obligations :

- le ministère de l'Emploi, avec un taux d'emploi de 7,4 % de personnes handicapées ;
- le ministère de la Santé, avec un taux de 6,2 %.

Annexe 3

Le réseau Cap Emploi

Source AGEFIPH

Cap Emploi est un réseau composé de 119 organismes de placement spécialisés, répartis sur l'ensemble du territoire. Présents dans chaque département, ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Financé par l'AGEFIPH, le réseau est composé d'un millier de professionnels.

A qui s'adressent les services ?

- Aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire.
- Aux employeurs privés ou publics, quel que soit leur effectif, dès lors que leurs salariés relèvent de l'Unédic.

Les services Cap Emploi aux personnes :

- Informer et conseiller les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire.
- Les accompagner dans leur projet de formation ou/et leur projet professionnel.
- Les aider dans leur recherche d'emploi et les préparer à l'entretien d'embauche.
- Leur proposer des actions concrètes pour favoriser leur insertion dans l'entreprise.
- Les informer sur les dispositions relatives au maintien dans l'emploi à la suite de l'apparition ou de l'aggravation d'une situation de handicap.

Les services Cap Emploi aux entreprises :

- Informer les employeurs et les conseiller sur l'emploi des personnes handicapées.
- Les accompagner dans leur démarche de recrutement et sélectionner des candidatures répondant aux critères définis.
- Les aider à mettre en place les conditions d'une bonne intégration du salarié recruté.
- Sensibiliser leur équipe à l'accueil d'un collègue handicapé.
- Les informer sur les aides relatives au maintien dans l'emploi d'un salarié, suite à une apparition ou une aggravation d'une situation de handicap.

Quelques résultats pour 2005

En 2005, les 119 Cap Emploi ont accueilli 82 132 personnes handicapées et permis 46 029 recrutements. Les contrats durables (CDI et CDD de plus de 12 mois) représentent 56% des contrats signés.