

Jeudi 29 janvier 2009

***L'emploi
des Personnes Handicapées***



Présentation du Petit-déjeuner

La loi du 11 février 2005

Opcalia – Monsieur Levoyer Loïc – Conseiller en formation

Les acteurs du handicap

Cap Emploi – Monsieur Merdrignac Thierry – Directeur Nantes

ESAT Ancenis/Varades (CAT) et EPA – Monsieur VIBERT Claude -
Directeur

Pour une intégration réussie...

Medef 44 – Monsieur Berthomé Michel – Chargé de mission
handicap



Loïc LEVOYER
Référent Handicap



LA NOUVELLE LOI DU 11 février 2005

**pour l'égalité des droits et des chances,
la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**

DES CHIFFRES EN GENERAL...

750 000 personnes handicapées en emploi au 31/12/2007 *

- ➔ **172 000** le secteur public
- ➔ **409 000** secteur privé dont entreprises adaptées
 - **95 000** dans des établissements < 20 salariés
 - **314 000** dans des établissements > 20 salariés
- ➔ **33 000** travailleurs indépendants
- ➔ **111 000** services d'aides au travail (ESAT)

206 000 personnes handicapées en recherche d'emploi au 31/12/2007 soit **7,6 %** de l'ensemble des demandeurs.

*Extrait du Rapport annuel 2007- Agefiph



DES CHIFFRES EN GENERAL...

- **85 % des handicaps sont acquis après 15 ans ***
 - ➔ 46 % vieillissement ou maladies non professionnelles
 - ➔ 17 % accidents du travail ou maladies professionnelles
 - ➔ 22 % autres origines (accidents de la route, domestiques, etc...)
- **Seulement 15 % sont acquis à la naissance ou pendant l'enfance**

*Extrait du Rapport annuel 2007- Agefiph

DES CHIFFRES EN GENERAL...

LES ENTREPRISES

- **100 000 établissements de 20 salariés et plus assujettis à l'obligation d'emploi ***
 - ➔ 52 % seulement d'entre eux atteignent le quota de 6 % de salariés
 - ➔ 25 % affichent un quota compris entre 0 et 6 %
 - ➔ 23 % n'en emploient pas
- **87 % des entreprises se déclarent satisfaits d'avoir embauché un travailleur handicapé**

*Extrait du Rapport annuel 2007- Agefiph



LA LOI DU 11/02/2005 : les généralités

Ce que dit la loi :

- Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements de plus de 20 salariés sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif.

La loi du 11 février 2005 réaffirme cette obligation .



LA LOI DU 11/02/2005 : les généralités

Comment satisfaire à l'obligation d'emploi ?

1. Employer des personnes handicapées
2. Conclure un contrat de sous-traitance, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés
3. Accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage
4. Conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées
5. Verser une contribution à l'AGEFIPH

LA LOI DU 11/02/2005 : les nouveautés

- La COTOREP disparaît au profit de l'ouverture des MDPH (Maison Départementale du Handicap) et des CDAPH. (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).
- La CDAPH délivre la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- A partir de 2009, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité .

LA LOI DU 11/02/2005 : les nouveautés

- **La loi supprime les anciennes catégories (A, B, C) et introduit la notion de « lourdeur du handicap »**

Ce critère est apprécié par le directeur départemental du travail, sur demande de l'employeur. La reconnaissance de la lourdeur du handicap, réexaminée tous les trois ans, ouvre droit à une minoration du montant de la contribution Agefiph ou à l'attribution d'une aide à l'emploi.

- **Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les mesures relatives à l'emploi des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi.**
- **La création d'un fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique. FIFPH**

LA LOI DU 11/02/2005 : les généralités

Des minorations pour encourager l'entreprise à agir...

- Avoir un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus.
- Recruter un demandeur d'emploi handicapé, de longue durée ou une personne issue du secteur du travail protégé.
- Employer un salarié handicapé dont le handicap lourd est reconnu.
- Réaliser des travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite.
- Mettre en place des transports adaptés ou des aides au logement pour vos salariés handicapés.
- Concevoir des matériels ou des aides techniques.
- Sensibiliser votre personnel.
- Nouer des partenariats avec le secteur associatif...

Ces déductions ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.

LA LOI DU 11/02/2005 : en pratique

- L'augmentation du plafond de la contribution AGEFIPH dès 2006.

Effectif de l'entreprise	Contribution Ancienne Loi 2005	Contribution Nouvelle Loi dès 2006
750 salariés et plus	500 fois le Smic horaire*	600 fois le Smic horaire
200 à 749 salariés	400 fois le Smic horaire	500 fois le Smic horaire
20 à 199 salariés	300 fois le Smic horaire	400 fois le Smic horaire

A partir de 2010, si l'entreprise n'a engagé aucune action en faveur des travailleurs handicapés pendant une période supérieur à trois ans, le montant de la contribution sera de 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant.

EXEMPLE DE CONTRIBUTION AGEFIPH

Une entreprise de 100 salariés doit respecter un quota de 6% de salariés handicapés. Elle doit donc recenser 6 travailleurs handicapés ou 6 Unités Bénéficiaires.

Si elle n'embauche aucun travailleur handicapé :


Taxe en 2005 : $(6 \times 8,71\text{€} * \times 300) = 15\ 678 \text{ €}$

Taxe en 2008 : $(6 \times 8,71\text{€} * \times 400) = 20\ 904 \text{ €}$

Si l'entreprise ne fait pas d'effort le montant pourra être de :

Taxe en 2010 : $(6 \times 8,71\text{€}* \times 1500) = \underline{78\ 390 \text{ €}}$

* Smic horaire brut de référence au 1/07/2008



*Agir
efficacement
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées*



Thierry MERDRIGNAC

Directeur Cap Emploi Nantes



Les moyens d'action pour être acteur de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

1. Les aides de l'AGEFIPH
2. Recruter directement des personnes handicapées
3. Accueillir des stagiaires handicapés
4. Conclure un ou plusieurs contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service avec une entreprise adaptée ou un établissement d'aide par le travail (ESAT)
5. Signer un accord d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
(Agrée par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

1 - LES AIDES DE L'AGEFIPH

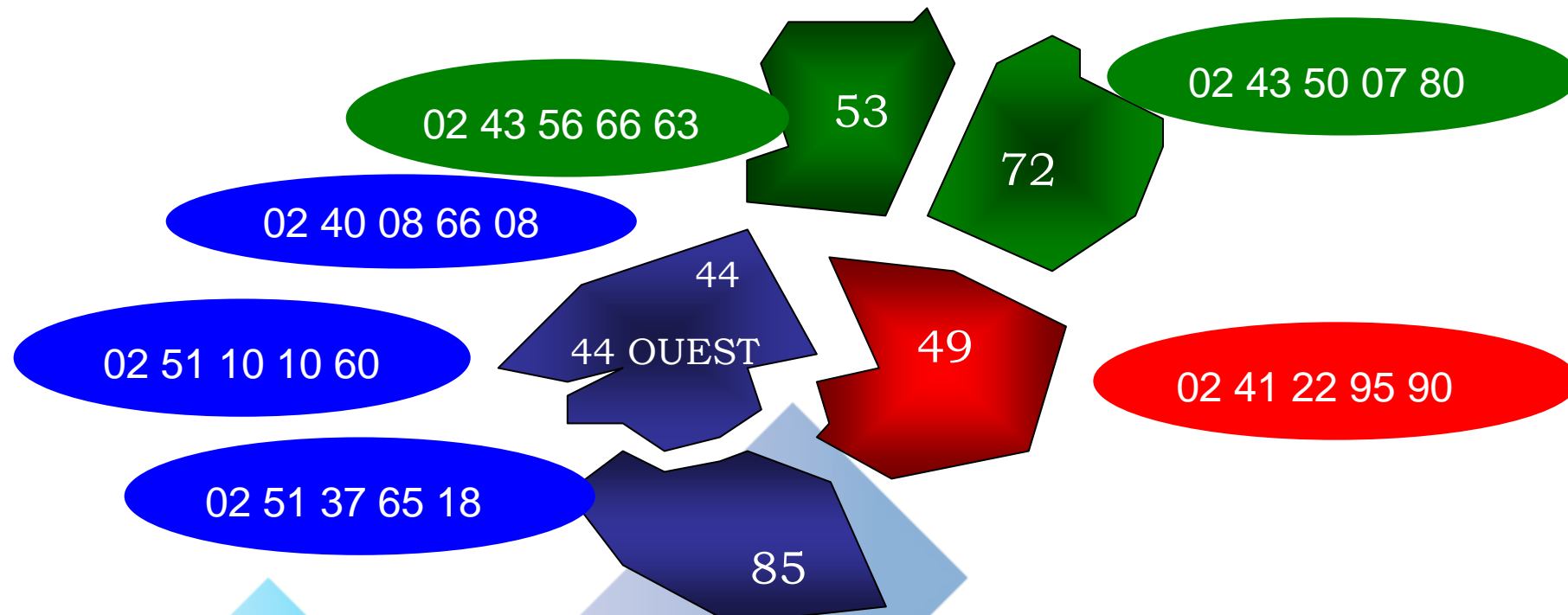
L'AGEFIPH est l'organisme collecteur pour le secteur privé chargé ensuite de redistribuer les fonds sous la forme des principaux dispositifs suivants :

- La prime d'insertion
- La prime initiative emploi
- La subvention forfaitaire au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Les aides techniques et humaines
- Les aides à la mobilité
- Les aides à la formation professionnelle
- L'aide au maintien dans l'emploi
- etc.....

L'aide de l'Agefiph porte sur le coût lié uniquement à la compensation du handicap et doit être en lien avec une insertion professionnelle

2 – RECRUTER DIRECTEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES

LE RESEAU REGIONAL CAP EMPLOI



En PAYS DE LOIRE :

☞ 1 161 placements sur le 1er semestre 2008 répartis sur 6 CAP EMPLOI. + **21% par rapport au 1er semestre 2007**

En FRANCE :

☞ 26 231 placements sur le 1er semestre 2008 répartis sur 100 CAP EMPLOI. + **13% par rapport au 1er semestre 2007**

L 'offre des services aux entreprises du réseau CAP EMPLOI

SE 1 :
information et
conseil sur
l 'emploi des TH

SE 2 :
information sur
le maintien dans
l 'emploi des
salariés

SE 3 :
sensibilisation à
l 'emploi de TH
en vue d 'un
recrutement

SE 4 :
accompagnement
de l 'entreprise dans
un projet de
recrutement
de TH

SE 5 :
appui opérationnel
au recrutement
de TH

SE 6 :
suivi du salarié
en emploi à la
demande de
l 'entreprise

- Offre de services gratuite et financée en totalité par l 'AGEFIPH.
- L 'intégralité des services est proposée aux entreprises du secteur privé et du secteur public depuis le 1er juillet 2008.
- Les entreprises du secteur privé disposant d 'un accord sont partiellement bénéficiaires de ces services.

3 – ACCUEILLIR DES STAGIAIRES HANDICAPES

- **Trois centres de Rééducation Professionnelle en Pays de la Loire.**
(La Tourmaline, Les Hauts Thébaudières et Sablé sur Sarthe)
- **Le réseau de droit commun. Stage de dynamisation, élaboration de projet, recherche d'emploi, formations qualifiantes.**
(Afpa, Céfres, Icam, Motiv'action, CFP Presqu'île, Retravailler, ...)
- **Le réseau spécialisé.**
 - **Stage de dynamisation, élaboration de projet, recherche d'emploi.**
(UFFORE, ARTA,....)
 - **Dispositif apprentissage pour les jeunes handicapés. (CIFAM)**
 - **Accompagnement du projet professionnel des lycéens, collégiens, étudiants handicapés. (HANDISUP)**
 - **Parrainage. (1 parrain, 1 emploi)**



Monsieur Claude VIBERT
Directeur CAT du Pays d'Ancenis et
de l'atelier protégé EPA

4 – Conclure un ou plusieurs contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation de services avec une Entreprise Adaptée ou un Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT)

Ce dispositif permet une exonération jusqu'à 50 % de l'obligation

Calcul du nombre d'Unité Bénéficiaire

$$\text{Nbre U.B.} = (\text{CA HT} - \text{Coût Matières}) / (2\,000 \times \text{SMIC horaire})$$

Entreprise ALPHA : 50 salariés Obligation d'emploi : $50 \times 6\% = 3$

1 travailleur handicapé dans l'entreprise \Rightarrow manque 2

Contribution AGEFIPH : $2 \times 400 \text{ SMIC} = \mathbf{6\,968\,€}$

Contrat avec ESAT : 15 000 euros (dont Coût matières 1 000 euros)

$$\text{U.B.} = (15\,000 - 1\,000) / (2\,000 \times 8,71) = 0,80$$

$$\text{Unités manquantes} : 2 - 0,80 = 1,20$$

Contribution AGEFIPH réelle : $1,2 \times 400 \times 8,71 = \mathbf{4\,181}$

En faisant appel au travail protégé, l'entreprise économise :

$$\mathbf{6\,968 - 4\,181 = 2\,787\,€}$$

LES STRUCTURES D'ACCUEIL

E.S.A.T. : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

(Ancienne appellation : C.A.T. : Centre d'Aide par le Travail)

- 108 000* personnes réparties dans 1 406 établissements en France
- 1 500 personnes réparties dans 24 établissements en Loire-Atlantique

*** dont 72% avec un handicap intellectuel**

E.A. : Entreprises Adaptées

(Ancienne appellation : A.P. : Atelier Protégé)

- 20 000 personnes réparties dans 550 établissements en France
- 650 personnes réparties dans 12 établissements en Loire-Atlantique



LES ACTIVITES DES E.S.A.T. (CAT) et E.A. (AP)

1. Les prestations de services

(espaces verts, nettoyage industriel, restauration, blanchisserie, peinture...)

2. La sous-traitance

(conditionnement, câblage électrique, montage, assemblage, mise sous pli, routage, débit alu/acier, couture, sérigraphie...)

3. Les productions propres

(pépinières, cultures horticoles, cultures maraîchères, productions agro-alimentaires, menuiserie...)

4. Détachement en entreprise

Le service insertion "E.S.A.T. hors les murs"

5 – Signer un accord d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés

L'entreprise signe avec les partenaires sociaux un accord regroupant un certain nombre d'actions en faveur des TH (ex: adaptation des postes de travail, embauches, formations...).

Ces actions font l'objet d'une valorisation financière, et l'ensemble est soumis à l'**agrément de la DDTEFP**. En cas de réponse positive, l'entreprise est exonérée de son obligation d'emploi **sous réserve de réaliser l'ensemble des actions prévues** dans l'accord ainsi que les engagements financiers correspondants.



Mouvement des Entreprises de France
MEDEF Loire-Atlantique

Michel BERTHOMÉ
Chargé de mission Handicap

POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE...



Le Travailleur Handicapé

Art. L.5213.1 nouveau code du travail:

- « 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 ».

Art. L.5213.2 nouveau code du travail :

- « la qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH).

Les grandes familles du handicap

Origines:

- **Congénitales, dues à des maladies, des traitements médicamenteux, des accidents personnels ou professionnels, des facteurs environnementaux.**

Handicap moteur:

Plus de 8 millions de personnes ont, en France, une déficience motrice, dont 600 000 para-, tetra-, hémiplegiques et 370 000 en fauteuils roulants.

Handicap visuel:

60 000 aveugles et 1.5 million de malvoyants en France.

Handicap auditif:

6 millions de personnes sourdes ou malentendantes dont 100 000 qui utilisent le langage des signes.

Handicap psychique:

Aucune définition exhaustive n'est arrêtée : Comportements déroutants parce que très éloignés des pratiques courantes.

Handicap intellectuel:

700 000 personnes allant de l'arriération mentale à la déficience intellectuelle légère.

Maladies invalidantes:

On dénombre environ 280 000 nouveaux cas / an de maladies invalidantes; dont 32% de tumeurs, 27% de maladies cardio-vasculaires, 24% de maladies endocrines, 9.5% de maladies de l'appareil digestif, 5% de maladies de l'appareil respiratoire et 2.5% de VIH.

Un bon entretien d'embauche

Apprendre à déceler le handicap:

- Filière d'origine de la candidature.
- Une phrase d'accueil qui « ouvre » au dialogue.

Oser parler du handicap:

- Par rapport au poste de travail.
- Pour découvrir les limitations.
- Pour préparer l'intégration



Une intégration pensée et préparée

Un environnement physique accueillant:

- Un poste de travail adapté, des locaux aménagés.
- Des aménagements de rythme ou d'objectifs.
- Une formation spécifique.

Un environnement humain responsabilisé:

- Communication préalable auprès de l'équipe.
- Utilisation d'outils de sensibilisation.
- Le tutorat.



Rechercher l'appui de spécialistes

Avant le recrutement:

- Faire visiter son entreprise.
- Se faire aider à rédiger la fiche de poste.
- Utiliser les circularisations spécialisées pour sa diffusion.

Après le recrutement:

- Demander un suivi d'appui-conseil.
- Rester en contact avec la structure d'origine.
- Dialoguer avec le salarié, son tuteur, ses collègues.



OPCALIA via une convention nationale AGEFIPH propose aux entreprises un accompagnement sur le domaine du handicap.

- **Informier, sensibiliser l'entreprise et la mise en relation avec les partenaires.**
- **Mise en relation des offres d'emploi / travailleurs handicapés**
- **Développement de la formation continue pour ce public**
- **Maintien dans l'emploi des salariés handicapés**



Rendez-vous le 13 mars 2009

à Nantes – Pavillon de la presse – la Beaujoire

pour un petit-déjeuner sur le thème :

**« Les aides publiques à la formation
professionnelle »**



*Toute l'équipe OPCALIA 44 vous remercie de votre confiance
A très bientôt*

www.opcalia-pdl.com