

L'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Création : 09/2022

Mise à jour : 01/2023

Temps de lecture : 62 mins

Ce dossier montre la réalité du handicap au travers des différentes formes qu'il peut prendre, de sa reconnaissance administrative, ainsi que des modalités de compensation possibles.

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

Introduction

Définition, historique et état des lieux

Étymologie et historique 4 mins

Définition du handicap 2 mins

La situation du handicap en France 5 mins

La réalité du handicap

Quels sont les différents types de handicap ?

Qu'est-ce qu'une situation de handicap ? 3 mins

Les différents types de handicap 7 mins

Le cadre juridique

Chronologie de l'obligation d'emploi

Le cadre juridique de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap 6 mins

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 7 mins

Les obligations de l'entreprise 6 mins

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 6 mins

Les acteurs

Politiques et aides, sous-traitance et acteurs mobilisables

Les politiques et aides régionales 4 mins

La sous-traitance au secteur protégé et adapté 7 mins

La compensation du handicap et le réseau d'acteurs mobilisables 5 mins

Étymologie et historique

Étymologie

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

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

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

Le handicap : du Moyen-âge au 18ème siècle

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

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

Au 17ème siècle, la Cour des Miracles rassemblait les personnes exclues de la société qui se retrouvaient à Paris. Elle désignait des grands espaces insalubres où les mendiants, les voleurs, les paralysés, les infirmes, les aveugles de tout sexe et de toute origine vivaient. A la nuit tombée, les soucis de chacun disparaissaient comme par miracle, « le boiteux marchait

droit, le paralytique dansait, l'aveugle voyait, le sourd entendait, les vieillards même étaient rajeunis » (Victor Hugo, Notre Dame de Paris). La police ne venait que rarement dans ces quartiers délabrés et très mal éclairés.



Gustave Doré. *La cour des miracles*. Vers 1860

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

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

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

Définition du handicap

Définition légale du handicap en France

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

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

Cette loi définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».

Définition du handicap de l'OMS

L'[Organisation Mondiale de la Santé](#) associe au mot handicap le mot « incapacité ». Elle le définit comme « un problème dans une fonction ou une structure de l'organisme ; une limitation de l'activité rencontrée par un sujet pour exécuter une tâche ou une action ; une restriction à la participation empêchant le sujet de s'engager pleinement dans les situations de la vie courante ».

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

Elle fait apparaître les termes :

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

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

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

- le corps,
- les activités,
- la participation.

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

La situation du handicap en France

Les bénéficiaires de la RQTH

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

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

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

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

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

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

--	--

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

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

Source : [Tableau de bord 2017-04 - Données sources à fin septembre 2017 - Pôle emploi/Agefiph](#)

Caractéristiques des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) en Hauts-de-France

Source : [Tableau de bord 2017-04 - Données sources à fin septembre 2017 - Pôle emploi/Agefiph](#)

Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) et domaines professionnels en Hauts-de-France

--	--

Source : [Tableau de bord 2017-04 - Données sources à fin septembre 2017 - Pôle emploi/Agefiph](#)

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

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

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

Les maladies

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

Les incapacités

Elles sont des difficultés ou impossibilités à réaliser des actes élémentaires (se tenir debout, s'habiller, parler...). Elles correspondent à des écarts par rapport à la norme en termes d'actions de l'individu. Ces changements sont temporaires ou permanents, réversibles ou non, progressifs ou régressifs.

Les désavantages

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

Les déficiences

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

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

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

Les différents types de handicap

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

80% des handicaps sont invisibles

85% des déficiences sont acquises après 15 ans

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



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

Le handicap moteur représente 45% des handicaps.

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

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

Exemples : paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, myopathie

Techniques de compensation

- Aménagement de poste : siège et table ergonomiques, support de bras articulé
- Aménagement du lieu de travail et de son accessibilité : rampe d'accès...
- Aménagement de véhicule...



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

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

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

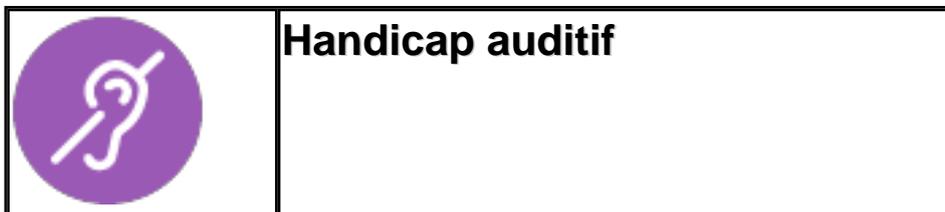
Perte de vision de loin, de près, des couleurs, altération du champ visuel...

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

- se déplacer,
- prendre connaissance d'informations écrites.

Techniques de compensation

- Systèmes d'agrandissement
- Synthèse vocale
- Barrette braille...



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

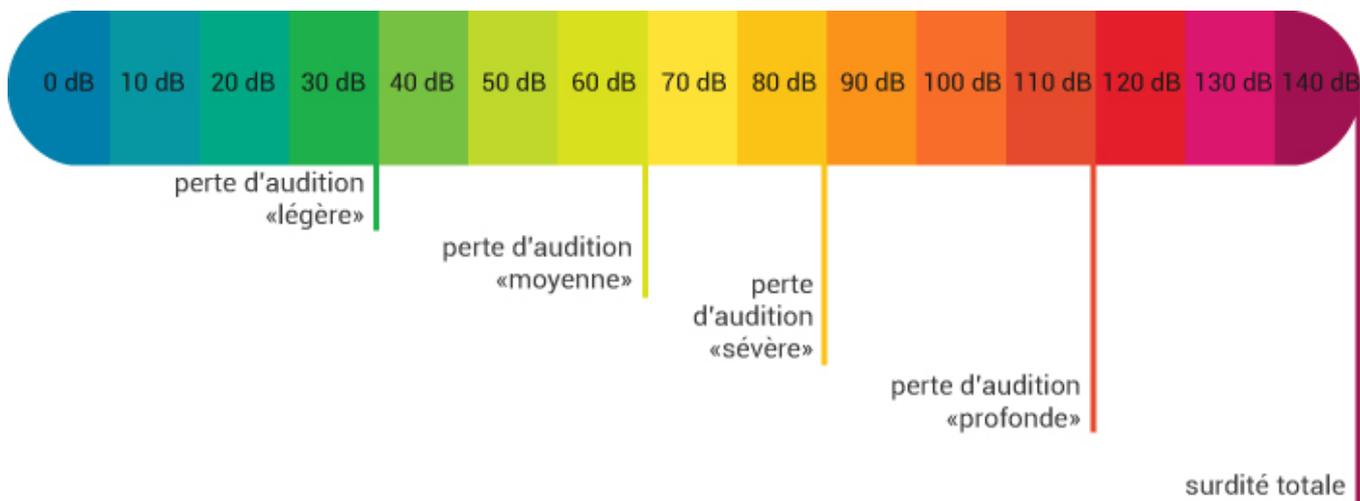
La conséquence majeure de la surdité est la difficulté de communication.

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

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

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

Il existe 4 stades de perte d'audition :



Techniques de compensation

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



Handicap psychique

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

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

Exemples

- Bipolarité (ou trouble maniaco-dépressif) : trouble défini par la fluctuation de l'humeur, oscillant entre des périodes d'élévation de l'humeur, des périodes de dépression et des périodes d'humeur normale.
- Névrose : affection caractérisée par des troubles affectifs et émotionnels dont le sujet est conscient.
- Psychose : affection caractérisée par une altération profonde de la personnalité et des fonctions intellectuelles, dont le sujet n'est pas conscient.
- Schizophrénie : psychose caractérisée par un dysfonctionnement psychique, une perte du contact avec autrui et un repli sur soi.
- TOC - Troubles obsessionnels compulsifs : le sujet souffre d'obsessions et de compulsions. Les obsessions sont des images ou des pensées récurrentes qui créent de l'anxiété. Les compulsions sont des comportements répétitifs émis en réaction aux obsessions.

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

- Avoir une concentration soutenue
- Maintenir son endurance pendant toute la journée de travail
- Supporter la pression
- Gérer son agressivité
- Respecter les échéanciers
- Nouer des contacts interpersonnels
- Accomplir plusieurs tâches à la fois
- Réagir adéquatement aux critiques négatives
- Respecter l'horaire de travail

- Organiser son travail
- Interpréter les règles sociales, la culture du travail
- S'ajuster aux changements dans le travail
- Entreprendre de nouvelles tâches

Techniques de compensation

- Horaires de travail, temps de travail, répartition des horaires, temps de pause
- Organisation du travail : en autonomie, en travail d'équipe organisé, en télétravail, diminution des contacts au public...



La déficiencia intelectual priva d'una partia das facultás intelectuales. Ela puat éat léga, modéraa ou profunda/grava. C'eat una dificultad á compandrar y una limitación dans la rapidité das funciones mentales.

On compte 700 000 personnes souffrant de déficiencias intellectuelles.

Ela puat afactar la mémorisation das connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement...

Ses manifestations

Dificultés á acquérir das connaissances, á nouer das relations avec l'environnement et á éat autonome dans una situation de travail sans consignes strictes et tâches répétitives.

A noter : la déficiencia intelectual ne puat éat guérie. Le fonctionnement général d'una persona qui présente un retard mental puat éat amélioré si cette persona réat un soutien adapté et évolue dans un cadre favorable. Ses capacités se développent mieux si ela est placée dans un environnement riche en stimulation, comme puat l'éat l'entreprise.

Techniques de compensation

- Répétition das instructions de mise en route d'una nouvelle tâche

- Décomposition des consignes plus complexes
- Aides mémoire avec schémas pour certains travaux
- Supervision et contrôles plus systématiques
- Encadrement intensifié...



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

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

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

Techniques de compensation

- Allègement d'horaires, phases de repos
- Réorganisation et allègement des tâches
- Auxiliaires professionnels / aides humaines pour les soins médicaux...

Le cadre juridique de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

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

1924	La loi du 24 avril 1924 « Une obligation de procédure en faveur des mutilés de guerre »
-------------	--

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

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

1957	La loi Gazier du 23 novembre 1957 « Pour le reclassement des travailleurs handicapés »
-------------	---

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

1975	La loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées « Des droits fondamentaux pour les personnes handicapées »
-------------	--

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

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

La loi réforme les mécanismes d'orientation des personnes et les prestations qui leur sont attribuables. Elle institue ainsi les Commissions Techniques d'Orientation et de REclassement Professionnel ([COTOREP](#)), qui apprécie le taux d'incapacité et attribuent notamment la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Elles proposent aux personnes handicapées une orientation vers les structures les plus appropriées à leur situation et/ou déterminent si leur état justifie l'attribution d'allocations spécifiques au regard de leur handicap.

1987	La loi Séguin du 10 juillet 1987 « Un renforcement de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire »
------	--

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

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

Les bénéficiaires de la loi sont des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, auxquels s'ajoutent des catégories assimilées. Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

Cette loi a abouti à la création de l'[Agefiph](#) (Association de gestion du fonds pour l'insertion

professionnelle des personnes handicapées) dont les ressources proviennent des contributions des entreprises qui n'atteignent pas le quota de 6% de travailleurs handicapés.

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

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

<p>Loi pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'égalité des droits l'égalité des chances la participation la citoyenneté des personnes handicapées <p>? Une notion d'inclusion dans la vie sociale</p>	
--	--

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

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

La loi du 11 février 2005 donne la priorité au travail en milieu ordinaire. Elle affirme le principe de la non-discrimination à l'embauche. Elle réaffirme et renforce l'obligation d'emploi d'au

moins 6% de personnes handicapées, y compris dans le secteur public : le dispositif de sanctions pour les entreprises ne respectant pas l'obligation est renforcé. Les entreprises ne respectant pas cette obligation doivent verser une contribution à l'Agefiph. Un fonds d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique - [FIPHFP](#) a été créé. Il recueille les contributions des employeurs publics n'ayant pas atteint l'obligation de 6%. Ce fonds finance des dispositifs d'aide à l'emploi.

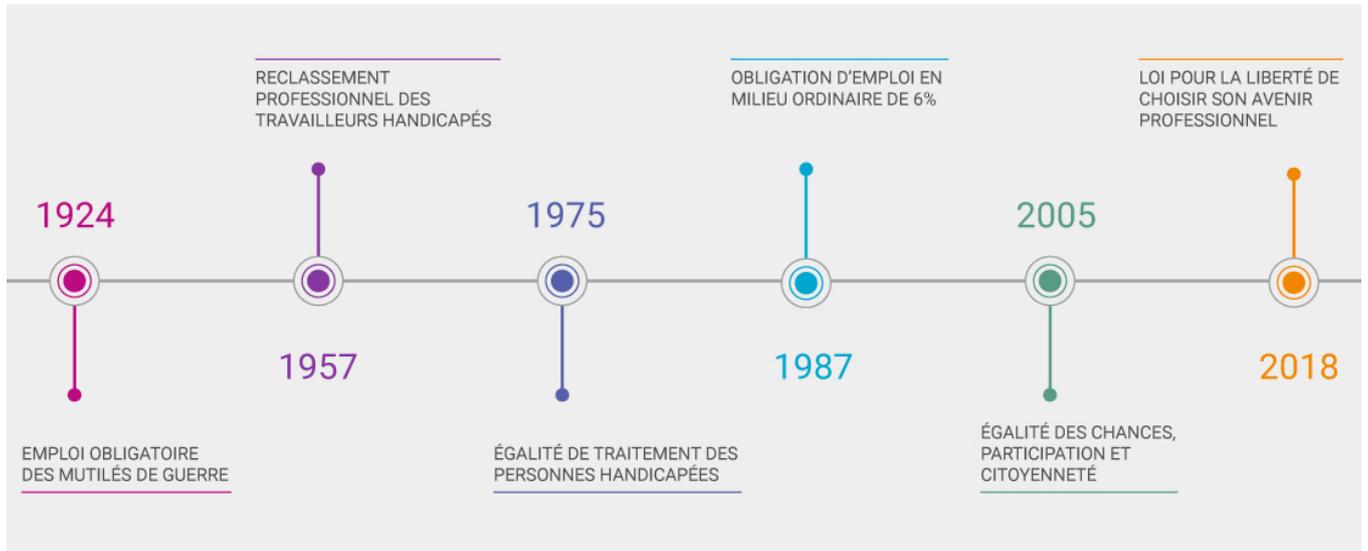
La loi handicap réaffirme le principe d'accessibilité généralisée quel que soit le handicap (physique, sensoriel, mental, psychique, cognitif, polyhandicap).

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

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

2018	La loi 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
	« Pour simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés »

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



L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Outre les dispositions relatives à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'assurance chômage, la loi 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" contient de nombreuses mesures pour l'emploi des personnes handicapées dans le cadre d'une réforme de l'obligation d'emploi qui vise à simplifier le dispositif tout en mettant l'accent sur l'emploi direct.

Obligation d'emploi

Champ d'application de la déclaration

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne maintenant tous les employeurs. À ce titre, désormais, tous les employeurs, même ceux dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, devront « déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi », selon le [décret n° 2019-522](#) sur la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Taux d'emploi

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

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

Modalités déclaratives

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

Référent handicap

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

Priorité à l'emploi direct

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

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

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

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

Accords agréés

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

Le [décret n° 2019-521](#) relatif aux accords agréés précise les mentions que doit prévoir l'accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche et les règles de calcul des sommes consacrées au financement de ces actions, ainsi que les modalités de reversement aux organismes sociaux des sommes correspondant aux actions non réalisées. Il définit par ailleurs les modalités d'agrément, le suivi de la mise en œuvre de ces accords ainsi que les conditions de renouvellement de l'accord.

Contribution annuelle

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Recouvrement

« Tout employeur qui n'a pas satisfait à l'obligation mentionnée à l'obligation d'emploi est tenu de s'en acquitter en versant une contribution annuelle, dans des conditions fixées par décret, pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer ». Cette contribution est recouverte par les [Urssaf](#), les [CGSS](#), ou la caisse de [mutualité sociale agricole](#) dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de sécurité sociale.

Montant

Le [décret n° 2019-523](#) relatif aux modalités de calcul de la contribution fixe le barème de calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en fonction de leurs effectifs.

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

Dépenses déductibles

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

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

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

Dispositions diverses

Handicap irréversible

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

Télétravail

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

Réforme de l'offre de services

« Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le gouvernement est autorisé à

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

Entreprises adaptées

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

Les obligations de l'entreprise

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

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

Tout employeur qui entre dans le champ de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec cette obligation.

L'employeur qui recrute des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'Agefiph (pour les entreprises privées) et du FIPHFP (pour les employeurs publics).

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

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

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

Embauche directe

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

Accueil en stage de personnes handicapées

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

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

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

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ([PMSMP](#)).

Cet acquittement est pris en compte pour le calcul de la limite de 2% de l'effectif total.

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

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

- soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile ([CDTD](#)),
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail ([ESAT](#)),

- soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

Découvrez le détail de la réforme, via des vidéos et dossiers techniques sur le site de l'[Agefiph](#).

Vous pourrez notamment y retrouver des [guides et infographies](#) :

- Infographie OETH 2020
- Dépliant OETH 2020
- Guide pratique Réforme OETH

Ainsi que [plusieurs vidéos](#) :

- Calcul du taux d'emploi, ce qui change
- Les obligations en matière de sous-traitance
- Entreprises à établissements multiples
- Accord agréé d'entreprise et de branche
- Les mesures transitoires sur la période 2020-2024
- Le parcours du déclarant, ce qui change

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

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

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

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

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

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

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

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

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

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

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance

de travailleur handicapé ?

Être reconnu travailleur handicapé permet de bénéficier des mesures suivantes :

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

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

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

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

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

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

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

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

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



Une attestation délivrée automatiquement à plusieurs catégories de personnes

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

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

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

Une simplification de la procédure de renouvellement

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

Les MDPH des Hauts-de-France

- [MDPH de l'Aisne](#)
- [MDPH du Nord](#)
- [MDPH de l'Oise](#)
- [MDPH du Pas-de-Calais](#)
- [MDPH de la Somme](#)

Les politiques et aides régionales



Le CPRDFOP

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

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

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

[Le CPRDFOP Hauts-de-France](#)

Le PRITH Hauts-de-France

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

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

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

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

[PRITH Hauts-de-France](#)

[Accord-cadre pour le pilotage du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés 2016-2020](#)



L'Agefiph

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

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

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

Les interventions de l'Agefiph s'adressent :

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

[Agefiph](#)

[Personnes handicapées, comment solliciter les aides de l'Agefiph ?](#)

[Entreprises, comment solliciter les aides de l'Agefiph ?](#)



Le FIPHFP

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

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

[FIPHFP](#)

[Catalogue des aides mobilisables](#)

La sous-traitance au secteur protégé et adapté

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

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

Le secteur protégé

Un ESAT a pour missions de :

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

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

Le secteur adapté

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

Ses missions sont de :

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

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

Les modalités de recours au secteur adapté/protégé

Sous-traitance et prestation de services dans les ateliers

L'activité sous-traitée se réalise au sein des locaux de l'ESAT/EA.

Prestation de services en extérieur

L'activité sous traitée se réalise chez l'employeur avec le matériel de l'ESAT/EA et encadrée sur place par des éducateurs spécialisés.

Prestation de services sur site

Une partie de l'activité propre à l'employeur est réalisée avec son matériel par une équipe avec son encadrement qui est détachée par l'ESAT/EA.

Mise à disposition de personnel

La personne mise à disposition reste rattachée à son ESAT/EA mais exerce une activité sur le site et sous le contrôle de l'employeur. Cette activité est réglementée et vise à favoriser l'intégration en milieu de travail ordinaire. Elle est limitée dans le temps (1 à 2 ans). Le tutorat peut être utilisé pour faciliter l'intégration de la personne.

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

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

L'article 15 du code des marchés publics

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

Une offre répartie sur tout le territoire

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

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

La transformation à venir du secteur adapté

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

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

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

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

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

Cette mesure permettrait, en cas de rupture de la vie professionnelle, à des personnes en situation de handicap volontaires d'acquérir une expérience professionnelle en entreprise

adaptée et de bénéficier d'un parcours de remise à l'emploi et de qualification l'amenant à retrouver un emploi dans une entreprise ordinaire, avec un objectif de 30% de CDI.

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

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

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

A l'automne 2018, une convention opérationnelle sera proposée à l'ensemble des associations engagées dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et notamment l'[UNA](#), l'[APE](#), l'[UNAPEI](#), l'[ANRH](#), la [FAE](#), l'[APAJH](#), la [FEHAP](#), le GEPSO...

Adresses et contacts

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

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

La compensation du handicap et le réseau d'acteurs mobilisables

La compensation des conséquences du handicap

Le réseau d'appui et des outils financés par l'AGEFIPH et le FIPHFP

OPS Cap Emploi - SAMETH

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

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

Les Organismes de Placement Spécialisé à mobiliser

- [ACTIPHE SIME](#) - Pas-de-Calais (Arras)
- [AASIMH 02](#) – Aisne (Saint-Quentin)
- [IPSHO 60](#) – Oise (Beauvais)
- [ALIHANSE](#) – Somme (Amiens)
- [Emploi & Handicap Grand Lille](#) – Nord (Lille-Douai-VNE)
- [APAHM 59B](#) – Nord (Dunkerque et Saint-Omer)
- [HANDYN'ACTION](#) – Nord (Valenciennes)

Pôle emploi

Dans le cadre de la cotraitance de l'accompagnement des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, Pôle emploi a désigné des correspondants dans chaque [Agences Locales pour l'Emploi](#).

Étude Préalable à l'Aménagement ou l'Adaptation des Situations de Travail - EPAAST

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

Lille Métropole Douaisis

[Emploi et Handicap](#)

Pas-de-Calais Centre

[Actiphe Sime](#)

Flandres Littoral

[Groupe JLO](#)

Nord Valenciennes

[Groupe JLO](#)

Aisne, Oise, Somme

[IPSHO](#)

Prestations Ponctuelles Spécifiques - PPS

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

- PPS Handicap psychique

Lille Métropole Douaisis

SAS Formation

Littoral Pas-de-Calais, Flandre intérieure et maritime

Partenaire Insertion Formation (PIF)

Pas-de-Calais Centre et Douaisis

[AFP2I](#)

Nord Valenciennes

[Alternative](#)

Aisne, Oise, Somme

[Retravailler GEP](#)

- PPS Mental

Nord

[UDAPEI](#)

Pas-de-Calais

[CIBC Béthune](#)

Aisne, Oise, Somme

[ALIHANSE](#)

- PPS Visuel

Hauts-de-France

[REMORA](#)

- PPS Auditif

Nord, Pas-de-Calais

[Sourdmedia](#)

Aisne, Oise, Somme

URAPEDA

- PPS Moteur

Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme

[Fondation HOPALE](#)

Aisne

[CREF](#)

Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle - PSOP

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

- identifier les acquis,
- travailler la notion de handicap et ses conséquences,
- élaborer un projet professionnel et évaluer sa faisabilité.

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

Lille, Roubaix, Tourcoing, Armentières, Douai

[ID Formation](#)

(avec Instep, Alternative et Ingeus)

Cambrai, Maubeuge, Avesnes-sur-Helpe

[Alternative](#)

(avec ID Formation)

Dunkerque, Hazebrouck, Calais, Boulogne, Montreuil, Saint-Omer

[ID Formation](#)

Arras, Lens, Béthune, Saint-Pol-sur-Ternoise

[ID Formation](#)

(avec AFP2I et Episteme)

Aisne, Oise, Somme

[Alternative](#)

(avec ID Formation)

COMETE France

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

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

[Comete France](#)

Handi-Pacte Fonction Publique

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

[Handi-Pacte](#)

Plus d'informations sur les acteurs et aides mobilisables

- [Les aides de l'Agefiph](#)
- [Les aides du FIPHFP](#)
- [Les fiches « Dispositifs et Aides » Handicap du C2RP](#)