

Orienter les demandeurs d'emploi handicapés

Dossier réalisé par
Nicolas Deguerry

→ **LES MDPH, LA
CASE DÉPART DU
PARCOURS D'INSERTION
PROFESSIONNELLE**

P. 16

→ **L'ADAPT : LA QUESTION
DE L'"OPÉRATIONNALITÉ"
DU DISPOSITIF**

P. 17

→ **AU CIDJ : UN SERVICE
D'INFORMATION SUR
L'ACCESSIBILITÉ DES
ÉTABLISSEMENTS DE
FORMATION**

P. 18

→ **HANDIPASS AU RENDEZ-
VOUS DE L'ACCESSIBILITÉ**

P. 19

→ **CAP EMPLOI :
ACCOMPAGNER
LES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS VERS LA
FORMATION ET L'EMPLOI**

P. 20

→ **L'AGEFIPH : AU CENTRE
DU RÉSEAU D'ACTEURS**

P. 21

→ **SITES UTILES**

P. 21

Du fait de la multiplicité des acteurs concernés par la politique du handicap, raisonner en termes de parcours n'est pas toujours évident pour le public final en quête d'orientation et d'insertion professionnelle. Si les travailleurs handicapés ont la possibilité d'accéder aux dispositifs de droit commun, leur situation peut nécessiter des adaptations. Connaître ses droits et savoir où s'adresser pour leur mise en œuvre devient alors un enjeu majeur. En voie d'amélioration depuis la loi du 11 février 2005, la concertation et la coordination des acteurs apparaît plus que jamais nécessaire. Du législateur au financeur en passant par les professionnels de l'accompagnement, tous en sont convaincus et témoignent d'une réelle volonté d'amélioration de l'organisation du service public de l'emploi.



LES STRUCTURES, LES ACTEURS, LES DISPOSITIFS

Les MDPH, la case départ du parcours d'insertion professionnelle

Déployées sur l'ensemble du territoire suite à la loi de 2005¹, les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) incarnent, potentiellement, pour ces dernières et leurs proches la notion de "guichet unique" à laquelle aspire l'esprit de la réforme sur l'orientation et la formation.

Créées pour améliorer l'efficacité et la lisibilité du service rendu, les MDPH assurent *"trois missions*, nous indique Sabine Prieur, coordinatrice à la MDPH 75 : *l'accueil et l'information de toutes les personnes en situation de handicap, l'évaluation et la reconnaissance des droits, l'accompagnement et le suivi des décisions de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées [CDAPH, hébergée par la MDPH]*". Situées en début de parcours, elles centralisent dans le

cadre des plans départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH, voir encadré) le premier accueil et le suivi administratif. Sorte de portail du handicap, les MDPH s'appuient sur un réseau étendu de partenaires, parmi lesquels des organismes de placement (Pôle emploi, Cap emploi) et de formation (Afp, etc.), d'accompagnement et d'insertion (Sameth², Ésat³, etc.), ou encore de prestation (caisses d'allocations

familiales, caisses primaires d'assurance maladie, centres médico-psychologiques).

Au centre de l'inscription dans un parcours, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), est accordée par la CDAPH. Pas toujours facile à accepter pour les personnes devenues handicapées à la suite d'un accident ou d'une maladie, *"la RQTH n'en favorise pas moins l'embauche ou le maintien dans l'emploi"*, précise Sabine Prieur. C'est en effet suite à une RQTH que la personne pourra *"être orientée vers la formation professionnelle, le milieu de travail ordinaire ou protégé, bénéficier de l'aide des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en étant accompagné*



La Maison départementale des personnes handicapées de Nevers

Les plans départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH)

Initiés en 1991 et précisés par la note d'orientation DGEFP 99-33 du 26 août 1999, les PDITH *"ont vocation à coordonner les initiatives locales, afin de créer une dynamique pour l'emploi des personnes handicapées"*. Avec un mot d'ordre, *"faire mieux et plus, mais à partir de l'existant"*, le rôle des PDITH est bien d'*"améliorer le fonctionnement du réseau d'acteurs"*. À savoir *"les DDTEFP, l'Agefiph, Pôle emploi, l'Afp, les Gréta, les CDAPH, les Cap emploi, les MSA, les centres de rééducation, les centres de formation, les représentants des entreprises, les syndicats, les associations de personnes handicapées, les collectivités territoriales, (...) et tout partenaire mobilisé dans l'insertion des travailleurs handicapés"*. Une tâche difficile, *"car quelles que soient les bonnes intentions, le partenariat n'est pas donné a priori"*. Source : Agefiph et DRTEFP IDF.

Le stage de préorientation professionnelle

Accessible sur prescription de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), le stage de préorientation professionnelle permet à la personne reconnue travailleuse handicapée de bénéficier d'un accompagnement pour la construction de son projet professionnel. D'une durée de deux à trois mois, le dispositif s'appuie à la fois sur les aptitudes, le potentiel et les aspirations du candidat. En fin de parcours, un rapport est remis à la MDPH qui prend alors une décision d'orientation. Pour s'informer sur les stages de préorientation proposés par les centres de réadaptation professionnelle (CRP), voir notamment les sites www.fagerh.fr et www.ladapt.net.

par Pôle emploi ou Cap emploi, bénéficier de l'obligation d'emploi faite aux entreprises de plus de 20 salariés et à la fonction publique, avoir accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique en contrat aidé et, enfin, être éligible aux aides de l'emploi et bénéficier des aides de financement de l'Agefiph". Quatre unités d'accueil ont été créées à la MDPH de Paris pour répondre aux usagers en fonction de leur âge et de la nature de leurs besoins. La première traite les demandes des jeunes de 16 à 25 ans, les autres s'adressent aux plus de 25 ans : l'une traite des demandes de RQTH et d'orientation professionnelle, la deuxième des demandes d'orientation en établissement protégé et, la dernière, des demandes de prestation de compensation du handicap pour les personnes qui souhaitent rester à leur domicile. ■

1. Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
2. Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
3. Établissement et services d'aide par le travail.

Et pour les travailleurs en emploi ?

Les acteurs intervenant au bénéfice du travailleur handicapé en activité sont nombreux. Parmi ceux-ci, le Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), financé par l'Agefiph, qui gère les contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Pour les personnes nouvellement handicapées, le premier recours sera la médecine du travail, les syndicats et, bien entendu, les référents handicap en entreprise quand ils existent. La CFE-CGC a publié en 2009 une bande dessinée en trois volumes qui décrit de façon très complète l'ensemble des étapes à suivre par un salarié nouvellement victime d'un handicap. Plus d'infos sur www.cfecgc.org/handi

L'Adapt : la question de l'"opérationnalité" du dispositif

Le 12 février dernier, l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) alertait quant à "l'urgence" d'apporter "des améliorations concertées au dispositif des MDPH". En effet, selon Éric Blanchet, directeur général de l'Adapt, "la création des MDPH par la loi du 11 février 2005 a incontestablement été un grand pas en avant et demeure globalement une véritable avancée et une véritable reconnaissance des besoins des personnes handicapées. L'idée de départ reste géniale." Mais ? "La construction du dispositif des MDPH n'est pas totalement finie par rapport à l'idée de départ du guichet unique. Aujourd'hui encore, dans certaines MDPH, le public handicapé est malheureusement confronté à une complexité de réponses délivrées par des interlocuteurs épars. Il faut revenir au fond, le sens de la loi de 2005, c'était bien de faciliter la vie des personnes handicapées par un guichet unique capable d'informer, d'orienter et d'accompagner", souligne-t-il.

Réagissant à la proposition de loi sénatoriale du 22 décembre 2009 portant amélioration des MDPH, Éric Blanchet approuve l'initiative, jugée "assez représentative de la position de l'Adapt : nous constatons de gros écarts d'une MDPH à l'autre avec, dans certains cas, des situations dramatiques en termes de délai de traitement des dossiers", qui rappellent, selon lui, les carences des anciennes Cotorep. Et de s'indigner : "Il arrive encore que des établissements n'arrivent pas à remplir leurs sessions, alors que des personnes dont les besoins ont été identifiés ne peuvent être prises en charge du fait de la lenteur de traitement des dossiers."

D'où l'intérêt pour l'initiative sénatoriale qui pose, selon le directeur général de L'Adapt, les bonnes questions. Parmi celles-ci, Éric Blanchet évoque d'abord la question des statuts multiples des personnels MDPH, qui gêne "l'opérationnalité" du dispositif et entraîne des problèmes de professionnalisation : "Les frontières du handicap bougent et s'élargissent à des pathologies nouvelles où la notion de handicap social est de plus en plus présente", ce qui nécessite une "excellente connaissance du secteur" de la part des intervenants, souligne-t-il. Une formation complémentaire est nécessaire pour les conseillers. Je suis pour une spécialisation dans le cadre de la formation de conseiller d'orientation professionnelle. Autre point d'accord avec les sénateurs, l'appel à une plus grande cohérence du système : "Agefiph, FIPHP, Pôle emploi, Cap emploi, etc., beaucoup d'acteurs traitent du handicap. Il y a un manque de structuration et de coor-

Questions au sénateur Paul Blanc, co-auteur du rapport sur le bilan des MDPH

"L'orientation des travailleurs handicapés n'est pas du tout lisible"

Le sénateur UMP des Pyrénées-Orientales est co-auteur du rapport d'information du 24 juin 2009 sur le bilan des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)¹ et à l'origine de la proposition de loi déposée le 22 décembre dernier pour en améliorer le fonctionnement.



Que reprochez-vous à l'organisation de l'orientation des travailleurs handicapés ?

En l'état actuel, le dispositif n'est pas du tout lisible. C'est un peu l'objet de notre proposition de loi : le premier volet concerne les MDPH, le second l'orientation. Un travail est par ailleurs en cours avec le cabinet de Laurent Wauquiez.

À qui doit s'adresser un travailleur handicapé en quête d'orientation professionnelle ?

Clairement, aux Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au sein des MDPH. Une fois que la personne a été reconnue handicapée, l'orientation doit être faite, soit directement par la CDAPH, soit par Cap emploi.

Pourquoi votre proposition de loi souhaite-t-elle renforcer les Cap emploi ?

Tout simplement parce qu'ils ont su se spécialiser et disposent d'un personnel formé. C'est pourquoi nous réclamions l'"encadrement légal" de la convention signée fin décembre 2009 entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHP avec, en particulier, une définition des missions des organismes de placement spécialisé que sont les Cap emploi, détenteurs selon nous d'une véritable expertise dans ce domaine, qui justifie que leur rôle soit conforté. Ceci, afin d'offrir aux travailleurs handicapés les garanties d'un accompagnement spécifique qui tienne compte de leurs spécificités. ■

1. Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances,

Accès à la formation

Si le public handicapé peut légalement prétendre accéder aux dispositifs de formation de droit commun, des formations spécifiques adaptées sont parfois nécessaires : elles peuvent se dérouler à l'Afpa et dans les Gréa en formation professionnelle initiale ou continue, dans les centres de réadaptation professionnelle (CRP) pour les personnes en nécessité de reconversion professionnelle.

dination qui entraîne un manque de vision d'ensemble, même si, reconnaît-il, chacun essaie de bien faire son travail". Que faire ? "La négociation de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens semble être un excellent outil pour mettre les acteurs autour de la table, afin de traiter, au cas par cas, le fonctionnement des MDPH locales. Dans certaines régions, certaines MDPH fonctionnent, d'autres non, il faut un plan d'action maison par maison", conclut Éric Blanchet. ■



Éric Blanchet

www.ladapt.net

Au CIDJ : un service d'information sur l'accessibilité des établissements de formation

Réduits à un itinéraire conduisant des MDPH aux Cap emploi, le parcours des handicapés vers l'emploi pourrait finalement paraître simple. Sauf que la spécificité et la variété des situations de handicap demandent souvent de construire une information qui fait défaut. Révélateur de la perplexité dans laquelle peuvent parfois se trouver les acteurs en contact avec le public handicapé, le nouveau service d'aide à l'orientation du CIDJ tire ainsi son origine d'une interpellation du corps médical.

C'est en effet en réponse au constat d'un *"manque d'information sur l'accessibilité"* des établissements de formation dressé par les équipes de l'hôpital Necker, que le CIDJ Île-de-France propose depuis décembre 2009 un service d'aide à l'orientation pour les jeunes handicapés. Un premier répertoire sur l'accessibilité des établissements en Île-de-France pour les formations dans les domaines de la banque, de la finance et de l'assurance a ainsi été mis en place : *"Les jeunes handicapés peuvent désormais choisir sur www.cidj.com leur formation en connaissant l'accessibilité des espaces, des services et des équipements des établissements concernés ; la recherche s'effectue par type de handicap (visuel, auditif et moteur), par secteur et par type de diplôme"*, indiquent les porteurs du projet. Catherine de Labarre, directrice de l'information au CIDJ, explique cette initiative : *"Lorsqu'un jeune handicapé,*



comme n'importe qui, finit par savoir ce qu'il veut faire, ce n'est pas simple ; il est ensuite conduit à chercher un établissement qui va l'accueillir. Chaque jeune, et sa famille, sont conduits à mener une enquête individuelle, car personne n'est en mesure de détecter dans les Universités ou les IUT le niveau d'accessibilité de ces établissements". À ce service dématérialisé s'ajoute la possibilité pour les jeunes handicapés de bénéficier sans rendez-vous d'un entretien avec les conseillers du CIDJ et les conseillers d'orientation psychologues du CIO Mediacom, tous *"formés à la question du handicap pour assurer aux jeunes un accueil adapté"*. ■

www.cidj.com/handi.aspx?tabid=632

Questions à Catherine de Labarre, directrice de l'information au CIDJ

Le déroulement de la formation des conseillers



Pourquoi avoir limité le répertoire au secteur de la banque, de la finance et de l'assurance ?

C'est largement insuffisant, mais il s'agit d'une expérimentation. Notre souhait est de couvrir toutes les formations *infra* et *post* bac dans tous les domaines économiques. Nous en sommes loin, cela nécessite un accompagnement financier lourd, mais nous avons des projets pour l'avenir.

Lesquels ?

D'une part, couvrir tous les secteurs de l'activité économique d'ici à 2011 et, d'autre part, élargir la couverture territoriale du répertoire à huit régions en 2010, puis à toutes en 2011. Concernant la couverture sectorielle, nous travaillerons en 2010 sur des secteurs spontanément très demandés par les jeunes en général : santé, social, carrières artistiques, information et communication, agriculture, écoles d'ingénieurs, de commerce et d'administration.

Quelle a été la formation des conseillers CIDJ et des conseillers d'orientation psychologues Mediacom pour l'accueil du public handicapé ?

J'ai d'abord sollicité l'Inshea¹, pour sa vision très globale du handicap qui correspondait bien à notre démarche. Il est important de noter que le programme que nous avons monté visait à former l'ensemble des équipes, et non pas seulement deux ou trois conseillers spécialisés. Dix-huit personnes ont ainsi été formées sur six demi-journées à la compréhension et aux représentations de tout type de handicap, avec mises en situation. Sur le même thème, une rédactrice de la revue de l'Onisep, *Réadaptation*, est intervenue une demi-journée pour expliquer les différents types de handicap, ainsi que des conseillers de l'ex-CIO handicap du rectorat de Paris. La problématique de l'accès au monde du travail et du cadre législatif a été traitée par l'Agefiph. Enfin, l'hôpital Necker, à l'origine du projet, est également intervenu *via* deux médecins généticiens venus évoquer la spécificité de certaines maladies génétiques qui entraînent un handicap *"invisible"*. ■

1. Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés, www.inshea.fr

Nadine Morano : "Mieux accompagner les jeunes vers les formations"

S'exprimant le 15 décembre dernier lors de l'inauguration du service du CIDJ d'aide à l'orientation pour les jeunes handicapés, la secrétaire d'État à la Famille et à la Solidarité, Nadine Morano, avait soulevé la dimension paradoxale du chômage des personnes handicapées : *"Le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 19,5 %, le double de la population classique, (...) et si là aussi, il y a une question d'injustice, il faut regarder le mal à la racine, car il n'y a pas que le problème du handicap, mais aussi celui de la formation : 83 % des personnes handicapées ont un niveau inférieur ou équivalent à un BEP. (...) Les entreprises souhaitent, peuvent recruter, mais elles ne trouvent pas en face d'elles les personnes qui correspondraient à ces qualifications. Je ne pense pas qu'il faille créer des qualifications à part, il faut que nous ayons des modules adaptés aux personnes handicapées. (...) Dans chaque secteur, il y a un potentiel d'offres d'emploi, il y a donc à relever ce défi essentiel d'un meilleur accompagnement des jeunes vers les formations. Pourquoi les jeunes n'y vont pas ? Ils s'autocensurent, et leurs familles aussi. Notre rôle, (...) c'est d'avoir des informations pour qu'ils soient mieux orientés, mieux documentés, mieux informés."*



Nadine Morano

Handipass au rendez-vous de l'accessibilité

Située dans le 11^e arrondissement de la capitale, Handipass est l'unique agence Pôle emploi spécialisée dans l'accueil des travailleurs handicapés. Elle accompagne 1 000 demandeurs d'emploi, soit un cinquième de la population des demandeurs d'emploi handicapés de Paris.

"Le nombre de conseillers est ajusté en fonction des besoins", indique Isabelle Velasco, directrice du Pôle emploi Handipass. D'ailleurs, *"l'effectif d'une unité spécialisée n'a pas vocation à suivre l'ensemble des demandeurs d'emploi à Paris ou en Île-de-France"*. En effet, la politique de Pôle emploi Île-de-France est de développer les compétences de l'ensemble de ses agents sur le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. À ce titre, *"un référent personnes handicapées est positionné dans chaque Pôle emploi et bénéficie d'un outillage spécifique, d'une formation initiale et d'une formation continue assurées en partie par Handipass"*, souligne-t-elle. Précisément la raison pour laquelle le profil type du conseiller Handipass *"n'est pas nécessairement différent de celui d'un conseiller Pôle emploi généraliste, en ce qu'il est un professionnel qui maîtrise les techniques de recherche d'emploi et les dispositifs de formation."* Un tronc commun qui ne le dispense pas *"d'intégrer une expertise supplémentaire en termes d'insertion professionnelle des personnes handicapées, de par sa vocation à travailler dans un Pôle emploi spécialisé qui accueille ce public"*.

De plus, et quand certaines situations l'exigent, le conseiller peut bénéficier de l'apport d'un tiers, comme la présence d'un interprète en langue des signes *"pour permettre aux personnes sourdes de s'inscrire et d'avoir accès aux entretiens"*. Il en va de même pour les travailleurs handicapés, qui doivent se soumettre aux fondamentaux de la recherche d'emploi, tout en veillant *"à bien identifier les contre-indications liées à leur handicap afin de bien cibler les offres*

Questions à Isabelle Velasco, directrice du Pôle emploi Handipass

"Le public handicapé est très demandeur d'aide et de conseils"

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les publics handicapés en phase d'orientation ?

Le public handicapé est majoritairement de bas niveau de formation et/ou de qualification. Cela rend évidemment plus difficile le travail d'orientation, puisqu'il faut souvent prévoir au préalable une phase de remise à niveau ou d'alphabétisation et que les possibilités d'évolution sont plus limitées. De plus, comme pour la recherche d'emploi, la personne handicapée doit tenir compte de ses contre-indications médicales et trouver le métier le mieux adapté à son handicap. Cela réduit encore d'autant le champ d'orientation envisageable.

Le public handicapé connaît-il bien ses droits en matière de formation et d'emploi ?

Le public handicapé est plutôt mal informé de ses droits en matière d'emploi. D'où le rôle fondamental joué par les conseillers de Pôle emploi qui les accompagnent et peuvent donc les informer en fonction de leurs situations particulières. Des réunions d'information à destination des personnes handicapées ont également lieu toutes les semaines à la Maison des personnes handicapées de Paris. Co-animées par les référentes insertion professionnelle de cette maison, ainsi que par les conseillers Handipass, ces réunions permettent de donner des informations aux personnes en demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Comment le public handicapé s'inscrit-il dans la notion de parcours ?

Le public handicapé est très demandeur d'aide et de conseils dans l'élaboration d'un parcours, qu'il soit de recherche d'emploi ou de formation. La principale différence tient encore une fois au fait qu'il faut obligatoirement faire le point avec la personne sur ses contre-indications médicales et, surtout, en tenir compte tout au long du parcours. ■

sur lesquelles ils peuvent se positionner". De même, sont-ils "souvent conduits à construire un nouveau projet professionnel quand ils deviennent inaptes à leur ancien métier, ce qui entraîne des parcours de formation longs", précise la directrice du Pôle emploi Handipass. ■

 www.handipole.org

Cap emploi : accompagner les travailleurs handicapés vers la formation et l'emploi

S'adressant aux entreprises et aux travailleurs handicapés, la mission des Cap emploi est d'accueillir, suivre et placer la personne handicapée en milieu ordinaire de travail. Quelles sont les différentes étapes de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi ayant reçu leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

"La première étape est le plus souvent une réunion collective d'information au sein de notre service", explique Bacta Lavau, chargée de mission développement partenarial au sein du Cap emploi Paris - UNIRH 75¹. Suit une phase de diagnostic professionnel réalisée au cours de deux à trois entretiens

individuels, préalable à la mise en place d'un "plan d'action personnalisé". Conçu en collaboration avec la personne, il veille à l'adéquation des données qui lui sont propres (santé, intérêts, etc.) avec les contraintes externes (niveau requis, marché de l'emploi, etc.) : *"Il s'agit d'une sorte de parcours prévisionnel qui inclut des actions à*

mettre en œuvre pour faciliter le retour à l'emploi et qui sera donc réajusté autant que nécessaire en fonction de la réalité", précise Bacta Lavau. Lors de l'embauche, *"le suivi est systématique pendant la période d'essai",* d'une moyenne de deux mois pour les travailleurs handicapés. *"Si nécessaire, Cap emploi peut aussi se rapprocher de l'employeur, avec l'accord du travailleur handicapé".* Les interlocuteurs varient en fonction des situations et de la taille de l'entreprise, de la médecine du travail à la direction générale en passant par les RH ou les responsables d'équipe. ■

1. Cap emploi Paris, contact@capemploi75.org



Questions à Bacta Lavau, chargée de mission Cap emploi Paris

"Une équipe pluridisciplinaire"

Quelles sont les spécificités de l'accueil du public handicapé ?

Il faut savoir gérer le cumul des problématiques, que celles-ci soient d'ordre médical, social et professionnel ou encore administratif : une personne titulaire de la RQTH peut, par exemple, aussi être allocataire du RSA. Il faut prendre en compte de manière prioritaire la santé de la personne, de manière à bien évaluer ses capacités de mobilisation.



Agir efficacement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Ceci implique à la fois un travail d'investigation, d'exploration, d'écoute. Tout cela se fait avec l'aide de partenaires spécialisés et suppose parfois des étapes de

bilan et de redynamisation parfois très longues : la durée moyenne de suivi pour un retour à l'emploi pérenne est de deux ans.

De quelles forces dispose Cap emploi Paris ?

L'équipe est composée de 23 personnes et organisée en trois pôles. Un pôle administratif dédié à l'accueil physique et téléphonique, un pôle de diagnostic professionnel qui intervient au démarrage du parcours d'insertion et un pôle médiation emploi qui assure la mise en œuvre du plan d'action personnalisé. Nous avons ainsi pu suivre 1 751 personnes en 2008 et entre 1 700 et 2 000 en 2009¹. Notre effectif est certainement insuffisant au regard des presque 5 000 Parisiens titulaires de la RQTH, nous ne pouvons pas répondre à tous de manière satisfaisante.

Quel est le profil de l'équipe ?

Il s'agit d'une équipe pluridisciplinaire, majoritairement composée de psychologues, juristes, et spécialistes des ressources humaines. En matière de formation et pour la mission d'accompagnement et d'insertion, les titres de l'Afpa (conseiller en insertion professionnelle) et de l'Étsup (conseiller du travail) sont parmi les plus courants. ■

1. Chiffres non arrêtés à la date de l'interview.

L'obligation d'emploi

La loi du 11 février 2005 a fortement durci les sanctions pour les entreprises qui n'emploient pas au moins 6 % de personnes handicapées. Elles devront payer 600 fois le Smic par travailleur handicapé non-employé, et cette somme peut même atteindre 1 500 fois le Smic pour les entreprises qui n'ont engagé aucune action en faveur de l'emploi des handicapés dans un délai de trois ans.

Entre 2005 et 2006, le nombre d'établissements versant une contribution est passé de 48 500 à 58 100, pour un montant total de 604 millions d'euros (soit une hausse de plus de 42 %), conséquence du durcissement de la loi. L'Agefiph a donc pu investir 437 millions d'euros en 2007 dans l'aide aux travailleurs handicapés, une augmentation de près de 24 % par rapport à 2005.

L'Agefiph : au centre du réseau d'acteurs

Association au service des personnes handicapées et des entreprises du secteur privé, l'Agefiph inscrit sa mission de service public dans le cadre d'une convention signée avec l'État. Elle gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, soit 592 millions d'euros en 2008.

De quoi fournir 205 637 aides et appuis aux personnes handicapées pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, le développement de la formation professionnelle (81 000 entrées en formation en 2008) et la compensation du handicap, ainsi que 107 772 aides et appuis aux entreprises, principalement pour l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Plus de 2 500 professionnels (Cap emploi, Sameth, conseils en ergonomie, RH et création d'entreprise)

sont ainsi mobilisés, financés et animés par l'Agefiph. Parmi les axes prioritaires de la convention d'objectifs 2008-2010, le "développement de l'accès durable à l'emploi". Avec 7 000 offres d'emploi de moins de six semaines, dont plus de 100 nouvelles offres chaque jour, l'espace emploi du site www.agefiph.fr, lancé voici un an en partenariat avec Meteo-job, est aujourd'hui le premier site emploi handicap de France.

À consulter sur le site, l'"Atlas national de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées", dont l'édition 2008 intègre pour la première fois les données de la fonction publique. Un site indispensable, qui s'adresse aussi bien aux personnes handicapées, qu'aux entreprises et professionnels de l'insertion. ■



Sites utiles



Agefiph, www.agefiph.fr

Financier de Cap emploi et du Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), l'Agefiph est une association privée dont la mission de service public à destination des personnes handicapées et des entreprises s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'État. L'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, soit 604 millions d'euros en 2007. Depuis sa création, l'Agefiph a redistribué la totalité des fonds collectés, soit 4 milliards d'euros.

FIPHP, www.fiphfp.org

Instauré par la loi du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a pour missions de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et la Poste, ainsi que le maintien de ces personnes dans l'emploi.

Handicap, www.handicap.gouv.fr

Le site du secrétariat d'État en charge de la Solidarité et des Personnes handicapées présente un dossier sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.



Handipôle, www.handipole.org

Handipôle est le portail des politiques de l'emploi en matière de handicap.

Handipôle Maintien, www.handipole-maintien.org

Ouvert aux acteurs de la santé, de l'entreprise,



du social et de l'insertion, ce site collaboratif s'adresse à toute personne confrontée à des questions de maintien dans l'emploi ou de reclassement.

Fagerh, www.fagerh.fr

La Fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés fédère et anime un réseau d'associations et d'établissements de réadaptation professionnelle.

L'Adapt, www.ladapt.net

Parmi les cinq métiers de l'Adapt, figurent l'orientation et la formation professionnelle, ainsi que l'aide et l'insertion par le travail. L'Adapt dispose de 14 centres de rééducation professionnelle sur les 75 existants et de 15 structures de travail protégé (Ésat). Acteur militant, l'Adapt édite un *Guide des entreprises ouvertes à toutes les compétences* et organise de nombreux événements (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, Trophées handicap et citoyenneté, *jobdatings*, etc.).



les FICHES PRATIQUES

de la formation continue 2010

La référence juridique des professionnels

Nouvelle loi sur la formation : l'édition 2010 actualisée !

Au sommaire des Fiches pratiques 2010, découvrez les nouveautés relatives à la loi :
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ; portabilité du DIF ;
PRDF contractualisé ; CIF hors temps de travail ; agréments des OPCA ; bilan d'étape professionnel...



Trois atouts majeurs et reconnus :

- une information juridique opérationnelle, qui sécurise aussitôt vos décisions ;
- un mode de consultation fonctionnel, avec un index et des repères clairs, des synthèses en tête de chapitre ;
- une "navigation" ergonomique entre les contenus, grâce à des renvois pour en savoir plus, des encadrés astucieux, des schémas et tableaux explicites...

- **L'accessibilité** d'un ouvrage complet, simple et maniable.
- **La sécurisation** de votre prise de décision fondée sur les travaux des spécialistes du droit de la formation.

Abonnement 2010 aux PACK des "Fiches pratiques de la formation continue"
France métropolitaine : 260 € TTC (224,65 € HT, dont 25 % TVA 5,5 % et 75 % TVA 19,6 %)
Rom, Tom et étranger : 375 € exonérés
En supplément frais de port : de 1 à 5 exemplaires 8 € à l'unité (au-delà nous consulter)

www.centre-inffo.fr



Centre INFFO - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex - Tél. 01 55 93 91 91 - Fax 01 55 93 17 25