

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement



Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction  
service public de l'emploi

Mission emploi  
des travailleurs handicapés

7 square Max Hymans  
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 29 81  
Télécopie : 01 44 38 34 02

Services d'informations  
du public :

3815 Emploi 0,15 €/mn  
(Modulo)

internet : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région  
(Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de  
Formation Professionnelle)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département  
(Directions Départementales du Travail, de l'emploi  
de la Formation Professionnelle)

**Circulaire DGEFP n° 2007/01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de  
l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés**

**RESUME**

La présente instruction est destinée aux directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelles qui mettent en œuvre la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés et le dispositif de soutien aux entreprises adaptées, et qui participent à l'activité des maisons départementales des personnes handicapées. Elle vise à faciliter, par l'explicitation, la mise en œuvre des modifications issues de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en matière d'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés. Elle précise les relations entre les services déconcentrés de l'Emploi, le service public de l'emploi et ses partenaires et les Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

**Mots clés : Handicap, travailleurs handicapés, SPE, PDITH, AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, CDA, AAH, emploi, formation**

**Textes de référence**

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 relatif aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Décret n°1589 du 19 décembre 2005 relatif à la commission des droits et de l'autonomie (CDA).

Décrets 2005-150 et 2006-152 du 13 février 2006 relatifs aux Entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

Circulaire DGEFP n° 2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés

**I – LA DECISION D’ORIENTATION VERS LE MARCHE DU TRAVAIL**

- 1.1. Les maisons départementales des personnes handicapées**
- 1.2. La participation du SPE et de ses partenaires aux travaux de la MDPH**
- 1.3. La décision d’orientation vers le marché du travail**

**II – LA MISE EN ŒUVRE DE LA DECISION D’ORIENTATION VERS LE MARCHE DU TRAVAIL**

- 2.1. L’articulation entre les acteurs de la politique de l’emploi et du handicap**
- 2.2. L’entrée dans le dispositif de placement et la mise en œuvre des parcours vers l’emploi**
- 2.3. Les entreprises adaptées**
- 2.4. Le suivi dans l’emploi des salariés**
- 2.5. Le maintien dans l’emploi**

## **INTRODUCTION**

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme avec force que le principe de non-discrimination doit trouver son application dans toutes les dimensions de la vie des personnes handicapées. Les dispositions de la loi visent à rendre effectif ce principe dans le domaine de l'emploi en favorisant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des travailleurs handicapés.

Le taux de chômage élevé des personnes handicapées témoigne de leurs réelles difficultés d'insertion professionnelle et rend indispensable l'amélioration de l'orientation des personnes en amont des dispositifs d'accès à l'emploi, pilotés par l'Etat autour des acteurs du Service public de l'emploi (SPE).

En matière d'orientation professionnelle, la loi confie à la commission des droits et de l'autonomie (CDA), au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la charge d'orienter la personne.

A l'issue de la décision d'orientation professionnelle que prend la CDA, il appartient au SPE et à ses partenaires de prendre le relais de la CDA et d'accompagner dans les meilleures conditions la personne handicapée vers l'emploi.

Gérard LARCHER et Philippe BAS, ministres délégués à l'emploi et aux personnes handicapées, ont annoncé le 15 novembre dernier leur volonté d'offrir à chaque personne handicapée un accompagnement concret, rapide et efficace dans l'emploi. A compter de mars 2007, il ne devra pas s'écouler plus de six mois entre la sollicitation de la MDPH et l'entrée dans un parcours de retour à l'emploi.

La présente circulaire s'inscrit dans cette volonté, en précisant :

- les conséquences induites par les nouvelles dispositions législatives en matière d'orientation par les CDA,
- les modalités de participation du SPE et de ses partenaires aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire des MDPH pour contribuer à la fonction d'évaluation et d'orientation professionnelle des personnes handicapées,
- l'articulation entre la politique du handicap conduite par les MDPH et la politique de l'emploi des personnes handicapées conduite par les services de l'emploi au sein du SPE, avec ses partenaires,

## **I - LA DECISION D'ORIENTATION VERS LE MARCHE DU TRAVAIL**

### **1.1 - Les Maisons départementales de personnes handicapées**

La loi du 11 février 2005 a créé les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui ont pour mission d'accueillir, d'informer, d'accompagner et de conseiller les personnes handicapées et leur famille. Elle a également la charge de la définition du projet de vie et du plan de compensation. La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne et constituer un des aspects, chaque fois que possible, du projet construit avec la personne.

Sur la base des travaux de l'équipe pluridisciplinaire qui procède à l'évaluation professionnelle de la personne, la CDA prend la décision de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et d'orientation professionnelle de la personne.

La MDPH désigne, en son sein, un référent pour l'insertion professionnelle sur les moyens propres du GIP. Sa mission est de veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans le projet de vie de la personne handicapée :

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

### **1.2 – La participation du SPE et des Cap Emploi aux travaux des MDPH**

Les services de l'Etat (DDTEFP et DDASS) contribuent au fonctionnement des GIP par la mise à disposition des moyens humains financiers et matériels, correspondant aux moyens précédemment consacrés au fonctionnement des COTOREP. Le DDIFEP est représenté à la commission exécutive qui administre la MDPH.

Le SPE apporte son soutien aux MDPH en participant à l'évaluation et à l'orientation professionnelle de la personne handicapée. Cette participation du SPE se traduit par la contribution de l'AFPA (prestations S2 dans le cadre du PAS) et de l'ANPE aux équipes pluridisciplinaires.

Les DDTEFP doivent, au préalable, être en mesure d'évaluer les besoins des MDPH dans ce domaine et de connaître, sur la base d'un inventaire local, l'ensemble des moyens actuels mis à la disposition de ces dernières par l'AFPA et l'ANPE.

Au titre du SPE, le préfet conclut une convention annuelle pour fixer les moyens apportés à titre gracieux par l'ANPE et l'AFPA.

Les DDTEFP en lien avec le SPE préparent les conventions avec les MDPH et assurent leur suivi et leur évaluation. Les relations entre le SPE et le référent insertion professionnelle de la MDPH pourront être précisées dans cette convention. Il sera à ce titre associé au suivi et bilan de la convention.

Vous veillerez à la participation effective des acteurs du SPE aux travaux de la MDPH et à ce que les agents de l'ANPE qui participeront à ces travaux soient sensibilisés à la politique de l'emploi des travailleurs handicapés.

La loi dispose, par ailleurs, que les centres de pré-orientation et les organismes de placement spécialisés – Cap emploi - passent convention avec les MDPH. Il appartient aux MDPH de passer directement des conventions avec ces acteurs pour coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées.

Ainsi, en tant que partenaire du SPE, les Cap Emploi continueront à apporter leur contribution aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire pour l'évaluation et l'orientation professionnelle des personnes handicapées. Le prochain protocole entre l'Etat, l'AGEFIPH et les Cap Emploi précisera les modalités de participation des organismes de placement spécialisés aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire des MDPH. Un modèle de convention, en cours d'élaboration, sera annexé à ce protocole. Dans ce cadre, la participation des Cap emploi se fera à titre gracieux. En revanche, toute demande par les MDPH de prestations autres que celle faisant l'objet de la convention fera l'objet d'une commande particulière.

Les DDTEFP et les DRTEFP seront destinataires des conventions signées avec les centres de pré-orientation et les Cap-Emploi.

### **1.3 La décision d'orientation vers le marché du travail**

La CDA prononce en tenant compte des possibilités réelles d'insertion de la personne handicapée et des travaux d'évaluation menés par l'équipe pluridisciplinaire :

- une décision d'orientation vers le marché du travail comprenant dorénavant les entreprises adaptées (Cf. 2.3 infra) ;
- une admission en établissement médico-social dont les établissements et les services d'aide par le travail (ESAT)
- une décision d'orientation vers une formation en centre de rééducation professionnelle (CRP).

Les opérateurs de l'orientation et du placement doivent pouvoir appréhender toutes les situations des travailleurs handicapés au regard de l'emploi. Ils doivent notamment apprécier leur besoin d'accompagnement renforcé dans leur recherche d'emploi ou d'environnement soutenu de travail, exprimés par les travailleurs handicapés ou estimés opportuns par les opérateurs, dès l'étape de la reconnaissance des droits ou en cours de parcours vers l'emploi et faire valoir ce besoin auprès des acteurs de placement.

La présence des acteurs du SPE et des Cap Emploi au sein de l'équipe pluridisciplinaire doit ainsi renforcer l'évaluation et l'orientation professionnelle des personnes handicapées. C'est le gage d'une meilleure évaluation de l'employabilité des personnes et, de fait, d'une bonne orientation et d'un meilleur accompagnement vers l'emploi.

La CDA doit motiver sa décision d'orientation. A ce titre, elle peut assortir sa décision de préconisations et d'informations utiles à la définition et à la mise en œuvre par le SPE et les Cap Emploi d'un parcours vers l'emploi rapide et efficace.

Une attention particulière doit être apportée par les MDPH à l'évaluation et l'orientation professionnelle des nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et, en particulier, les bénéficiaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH), pour pouvoir les adresser, le cas échéant, au SPE et au Cap Emploi.

## **II – LA MISE EN ŒUVRE DE LA DECISION D'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Le SPE et ses partenaires, dont les Cap emploi, prennent le relais pour l'accompagnement vers l'emploi et le placement des personnes handicapées orientées vers le marché du travail. Pour que l'accompagnement soit efficace et rapide, cela suppose un renforcement de l'articulation des opérateurs de l'orientation et de ceux chargés du placement.

### **2.1 L'articulation entre les acteurs de la politique de l'emploi et du handicap**

L'articulation institutionnelle est un facteur clé pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

A cette fin, il est nécessaire de mettre en œuvre :

- la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés par la politique de l'emploi et du handicap et intégrant à cet égard les nouveaux partenaires
- la mobilisation des niveaux de territoire pertinents (régional, départemental et infra départemental)

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

était précédemment déjà inscrite comme demandeur d'emploi auprès de l'Assedic. Puis le projet professionnel devra être construit dans un délai de 1 mois et demi.

Le pilotage de la politique de l'emploi et de la formation en direction des personnes handicapées doit pour atteindre cet objectif être efficacement mené par l'Etat au sein des SPER et du SPED. Pour plus de détail, voir circulaire DGEFP n° 2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Les missions du PDITH comportent des thèmes directement liés à l'orientation « marché du travail », en particulier la coordination et la mise en œuvre d'action en matière de formation et de maintien dans l'emploi.

A ce titre, il joue un rôle important dans l'articulation institutionnelle, au niveau régional et départemental, de l'ensemble des acteurs œuvrant dans ce champ au rang desquels le conseil régional, la MDPH ainsi que les représentants du FIPH.

La collaboration sur le terrain entre les différentes équipes professionnelles assurant l'accueil, l'accompagnement et le suivi des personnes doit être renforcée. Les échanges d'information entre les différents partenaires doivent également être développés pour permettre aux opérateurs de placement d'assurer leur mission dans de bonnes conditions et pour permettre aux maisons départementales des personnes handicapées de s'assurer de la réalisation des projets de vie des bénéficiaires.

Par ailleurs, l'outil commun que constitue le Dossier unique de demandeur d'emploi (DUDE) peut utilement servir l'échange d'information entre les partenaires. Ainsi les systèmes d'informations des Cap EMPLOI seront à termes harmonisés et une saisie directe dans DUDE sera possible à partir du deuxième semestre 2007. Il est également prévu que le système d'information des MDPH (CNSA), pourra aussi légitimement participer de ces échanges.

## **2.2 - L'entrée dans le dispositif de placement et la mise en œuvre des parcours vers l'emploi**

Les personnes handicapées orientées marché du travail font l'objet d'un accueil et d'un accompagnement vers l'emploi par l'ANPE, comme tout demandeur d'emploi, quel que soit le niveau de handicap et leur distance à l'emploi.

Un correspondant « handicap » sera mis en place par l'ANPE, au 1<sup>er</sup> trimestre 2007, pour chaque bassin d'emploi (ou regroupement de bassins d'emploi en fonction du poids de la demande d'emploi des travailleurs handicapés) et sera chargé des relations avec les autres institutions compétentes en matière d'emploi des personnes handicapées, notamment la MDPH et les Cap Emploi. Il jouera également un rôle essentiel au sein des agences locales pour l'emploi : animation du dispositif d'accueil des travailleurs handicapés, développement de l'information et des compétences des agents de l'ANPE en matière d'insertion des travailleurs handicapés. Par ailleurs, dans le cadre du suivi mensuel personnalisé, les demandeurs d'emploi handicapés bénéficieront d'un conseiller référent personnel.

L'ANPE peut décider d'en confier la mise en œuvre à un organisme de placement spécialisé tel que les Cap Emploi.

Exceptionnellement la CDA peut, si elle l'estime nécessaire au regard du handicap et de la situation de la personne, proposer directement un accueil par le Cap Emploi. Par ailleurs, les travailleurs handicapés non inscrits à l'ANPE, et plus généralement bénéficiaires de l'OETH, peuvent être accueillis directement par les Cap emploi.

L'ANPE et les Cap Emploi doivent proposer aux personnes handicapées un parcours professionnel et un accompagnement les plus adaptés à leurs besoins conformément à leurs offres de services. La complémentarité des prestations de l'ANPE et des Cap emploi doit jouer pleinement afin que chacun des réseaux apporte la bonne réponse au demandeur d'emploi (Cf. convention de collaboration AGEFIPH-ANPE).

La poursuite de la collaboration entre l'ANPE et l'AGEFIPH et le réseau Cap Emploi (convention nationale du 15 novembre 2006) permet de prendre en compte le nouveau cadre du Plan personnalisé d'accompagnement vers l'emploi (PPAE), et notamment l'exigence de suivi mensuel, et l'accompagnement de l'ensemble des travailleurs handicapés, et particulièrement les plus éloignés de l'emploi. Une attention particulière est portée à l'accompagnement vers l'emploi des bénéficiaires de l'Allocation adulte handicapée. Les comités de pilotage régionaux des Cap emploi veilleront à la bonne déclinaison régionale et locale de cette collaboration.

Les acteurs du placement doivent ainsi élaborer un projet d'accès à l'emploi qui tient compte du handicap et qui peuvent déboucher soit sur une formation, soit sur une recherche d'emploi en milieu ordinaire. L'articulation des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécialisés complétés d'actions spécifiques doit être assuré à ce titre par le SPE et les PDITH.

L'orientation « marché du travail » ne préjuge en rien des possibilités d'emploi ou du choix du secteur, public ou privé, par le demandeur d'emploi. Ces possibilités sont envisagées par les acteurs du placement, avec le demandeurs d'emploi, lors de l'élaboration des projets d'accès à l'emploi. Dès lors, aucune distinction ne doit être faite par l'ANPE et les Cap emploi dans la définition des parcours et des moyens à mobiliser.

Lorsque l'ensemble des moyens d'accès à l'emploi a été mobilisé sans succès, le SPE peut diriger à nouveau la personne handicapée vers la MDPH afin que cette dernière réexamine le projet de vie de la personne et les actions d'accompagnement à mettre en œuvre. Il appartient aux DDTEFP et aux MDPII de prévoir les modalités de réexamen des personnes considérées.

Le SPE et ses partenaires assurent globalement un retour d'information sur le devenir des personnes handicapées aux MDPH chargées du suivi des décisions.

### **2.3 – Les entreprises adaptées**

Les entreprises adaptées (EA) contribuent à l'élaboration du projet professionnel (test, stage...) de la personne handicapée.

Dans le cadre d'une recherche d'emploi en milieu ordinaire, la proposition d'emploi en entreprise adaptée peut être soit une réponse rapide à un besoin d'environnement soutenu de travail, soit une réponse émergeant ultérieurement en cours de parcours. Les acteurs du placement contribuent à ce titre à mettre en adéquation la demande d'emploi des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi, du fait de leur handicap avec l'offre d'emploi des entreprises adaptées.

L'enjeu en termes de nombre de recrutements annuels dans les entreprises adaptées est faible comparé au nombre de DEIH mais il s'agit d'organiser au mieux la complémentarité entre tous les moyens d'accès à l'emploi (entreprises ordinaires, entreprises adaptées, entreprises d'insertion ...).

Les EA font désormais parties du milieu ordinaire de travail. En conséquence, l'orientation spécifique (orientation ateliers protégés) qui existait avant la loi de 2005 a disparu. Les EA doivent donc dorénavant recruter des personnes handicapées orientées vers le marché du travail par la CDA.

Elles conservent toutefois leur mission sociale qui est d'employer majoritairement des personnes handicapées à efficacité réduite. Elles doivent à ce titre, employer au moins 80% de travailleurs handicapés à efficacité réduite en production (article R. 323-60 du code du travail).

En contrepartie de cette obligation, et de celle de rémunérer leurs salariés à hauteur du SMIC, elles bénéficient de deux aides de l'Etat : une aide au poste et une subvention spécifique. Le droit à l'aide au poste n'est ouvert, dans la limite de l'effectif de référence fixé par avenant financier, qu'aux seules personnes handicapées à efficacité réduite (article R 323-64 du code du travail) :

- recrutées directement par l'EA, si elles remplissent les critères d'efficacité réduite fixés par arrêté du 13 février 2006.

- recrutées par l'EA, sur proposition du SPE et des Cap Emploi.

Le recrutement direct par l'entreprise adaptée ne pose pas de difficulté particulière. Il appartient à l'EA d'apporter, par tout moyen, la preuve que la personne recrutée répond à un des critères définis dans l'arrêté du 13 février 2006-. Ces éléments sont communiqués à la DDTEFP dès le mois pour lequel l'aide au poste est sollicitée.

En ce qui concerne le second mode de recrutement, il appartient à l'ANPE ou aux Cap Emploi de proposer un emploi en EA en fonction du projet professionnel de la personne handicapée, de ses besoins et des difficultés qu'elle rencontre. Ils pourront s'appuyer à cet effet sur les préconisations que contiennent les motivations des décisions de la CDA.

Il est toutefois à noter que ces préconisations, si elles sont formulées, ne lient pas les acteurs du SPE et les Cap Emploi qui demeurent libres d'apprécier l'accompagnement vers l'emploi le mieux adapté à la personne handicapée qu'ils reçoivent. Une fois cette orientation définie avec la personne handicapée, il appartient aux acteurs du SPE ou aux Cap Emploi de proposer ce travailleur handicapé aux EA qui, si elles l'embauchent, ouvrira droit à l'aide au poste. Le SPE ou le Cap Emploi transmettra alors à l'EA une proposition écrite dans ce sens qui servira de justificatif pour le paiement de l'aide au poste.

Pour les travailleurs handicapés qui étaient orientés vers les ateliers protégés avant la loi de 2005 et qui travaillent dans les EA, il y a une présomption qu'ils remplissent les conditions d'efficacité réduite. Ces travailleurs peuvent donc ouvrir droit à l'aide au poste (dans la limite du contingentement). La CDA au terme de validité de la décision devra confirmer cette approche ou proposer une nouvelle orientation.

Cette question du mode de recrutement des travailleurs handicapés en entreprise adaptée doit faire l'objet, comme les autres questions concernant l'emploi et la formation des personnes handicapées, d'un débat au sein des SPER, SPED et PDITH afin que les objectifs poursuivis et les procédures soient clairement identifiées et partagées notamment avec les MDPH. Les organismes gestionnaires des EA et l'UNEA peuvent être utilement associés, dans les conditions que vous définirez, à cette réflexion, notamment pour identifier le volume des besoins de financements.

Les employeurs d'entreprises adaptées devront produire annuellement des informations sur ces deux modes de recrutement de travailleurs handicapés aux DDTEFP dans le cadre du suivi du contrat d'objectif conclu avec l'Etat et dans le cadre du PDITH qui est chargé du suivi des actions mises en place sur les territoires. Les acteurs de placement, à titre principal l'ANPE et les Cap Emploi, donneront également aux DDTEFP les informations relatives aux propositions de placement en entreprise adaptée. Ces informations seront présentées et examinées dans le cadre des PDITH au titre de l'analyse des outils de placement.

#### **2.4 - Le suivi dans l'emploi des salariés**

L'offre de service de l'ANPE est principalement centrée sur l'accompagnement vers l'emploi. Il existe cependant une prestation d'accompagnement dans l'emploi avec l'accord de l'employeur, qui consiste en un suivi particulier durant 3 mois après l'embauche.

L'offre de service des Cap Emploi propose également un suivi du salarié en emploi, à la demande du salarié ou sur proposition du Cap Emploi, lorsque le handicap ou la situation de la personne nécessite un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail. Après élaboration d'un plan d'action, des contacts réguliers sont institués entre le Cap Emploi, le salarié et l'employeur. La mobilisation, en tant que de besoin, du service « aménagement et accessibilité du poste de travail », et le recours à des opérateurs spécifiques sont prévus.

Ce suivi dans l'emploi est distinct des suivis des salariés travailleurs handicapés mis en œuvre par l'entreprise par exemple sous forme de tutorat. Ce suivi est également distinct de l'accompagnement social mis en place dans le cadre des dispositifs sociaux tels que les services d'accompagnement

médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) qui peuvent s'exercer en entreprise, ou en parallèle de l'activité professionnelle. Dans ces conditions il est préconisé que la MDPH assure la coordination de ces actions en faveur des personnes.

## **2.5 - Le maintien dans l'emploi**

En l'absence de solution de reclassement interne ou à la demande de l'intéressé, les acteurs du placement peuvent être amenés à prendre le relais des dispositifs de maintien, le plus précocement possible, sans attendre la fin de la procédure de licenciement afin d'augmenter les chances de reclassement externe.

Cela suppose le maintien ou la création par les CDA d'une procédure rapide pour la reconnaissance des droits et d'orientation professionnelle des salariés menacés de licenciement du fait de leur handicap.

Afin d'améliorer l'information des salariés et des entreprises et d'organiser la complémentarité des différents acteurs du maintien dans l'emploi, l'Etat, la Caisse nationale d'assurance maladie, la Mutualité sociale Agricole et l'AGEFIPH ont inscrit une collaboration institutionnelle dans le cadre d'un protocole national signé en juillet 2006, qui a pour objectif de favoriser la signature de chartes régionales en fixant des bases communes définies au niveau national. Les DRTEFP et les Délégués régionaux de l'AGEFIPH prennent des initiatives conjointes et finalisent les chartes régionales. Les DRTEFP s'assureront de leur bonne mise en application.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : [dgefp.meth@travail.gouv.fr](mailto:dgefp.meth@travail.gouv.fr) toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP..

Pour le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle



**JEAN GAEREMYNCK**

## Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement



Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction  
service public de l'emploi

**Mission emploi  
des travailleurs handicapés**

7 square Max Hymans  
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 29 81  
Télécopie : 01 44 38 34 02

Services d'informations  
du public :  
3615 Emploi 0,15 €/mn  
(Module)  
Internet : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région  
(Directions Régionales du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle)

Mesdames et Messieurs les Préfets  
département  
(Directions Départementales du Travail,  
l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

### **Circulaire DGEFP n° 2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés**

#### **RESUME :**

Cette circulaire a pour objectif de renforcer le pilotage de la politique de l'emploi de travailleurs handicapés. Elle précise les modalités de pilotage à mettre en œuvre par les différentes instances en charge de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés. Conformément à l'esprit de la loi du 11 février 2005, il s'agit de renforcer le pilotage des instances de droit commun et de les compléter en tant que de besoin par des instances spécifiques.

**Mots clés :** handicap, travailleurs handicapés, SPE, CCREFP, PDITH, AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, FIPH, Conseil régional, AAH, emploi, formation.

**Annexes :** le plan d'action gouvernemental : les mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés ; les dispositifs mobilisables d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ; l'organisation des DRTEFP et DDTEFP ; les schémas organisationnels relatifs au pilotage en faveur de l'emploi et de la qualification des travailleurs handicapés, et relatifs aux liens entre le SPE et les MDPH ; le plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) ; la fonction du référent insertion professionnelle des MDPH ; la fiche relative à l'obligation de négociation collective ; la fiche relative aux bénéficiaires de l'AAH et l'emploi.

#### **Textes de référence :**

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- Décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant pris en application de l'article L. 323-11-1 du code du travail ;
- Note d'orientation DGEFP n°99/33 du 26 août 1999 relative aux programmes départementaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDITH).

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>I LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE D'OBJECTIFS</b>	<b>4</b>
<b>A Elaborer un diagnostic renforcé et partagé</b>	<b>4</b>
1 Les éléments et les outils du diagnostic	4
2 Les niveaux de territoire d'élaboration du diagnostic	4
3 La mobilisation de l'ensemble des acteurs	4
<b>B Elaborer un plan d'actions</b>	<b>5</b>
1 La définition du plan d'actions	5
2 La définition d'indicateurs	6
<b>C Effectuer un suivi</b>	<b>6</b>
1 Les BOP territoriaux	6
2 Bilan d'activités des PDITH aux niveaux régional et national.	7
3 Le suivi des conventions du SPE avec les MDPH	7
4 Le suivi de l'OETH	7
5 Le suivi de l'activité des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)	7
<b>II MOBILISER LES INSTANCES DE PILOTAGE AUX DIFFERENTS NIVEAUX TERRITORIAUX</b>	<b>7</b>
<b>A Mobiliser les instances de pilotage au niveau régional</b>	<b>7</b>
1 Le DRTEFP, responsable du pôle « développement de l'emploi et de l'insertion professionnelle »	7
2 Le SPER : une instance de pilotage	8
2.1 Des réunions thématiques du SPER	8
2.2 Une commission spécialisée du SPER	8
2.3 La coordination régionale des PDITH	9
3 Le CCREFP, une instance de droit commun	9
4 La politique concertée de formation des travailleurs handicapés.	9
<b>B Mobiliser les instances de pilotage au niveau départemental</b>	<b>10</b>
1 Le SPED	10
1.1 Une instance de pilotage de droit commun	10
1.2 Des réunions thématiques	10
2 Le Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH)	10
2.1 Les missions du PDITH	11
2.2 Le pilotage du PDITH	11
2.3 Les moyens et l'organisation	12
<b>ANNEXES</b>	

# INTRODUCTION

## *1. Le contexte*

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme avec force que le principe de non-discrimination doit trouver son application dans toutes les dimensions de la vie des personnes handicapées. Les dispositions de la loi visent à rendre effectif ce principe dans le domaine de l'emploi en favorisant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des travailleurs handicapés.

Le taux de chômage élevé des personnes handicapées rend indispensable l'amélioration du pilotage de la politique de l'emploi en leur faveur. En outre, l'évolution du paysage institutionnel justifie une clarification du rôle des acteurs concernés.

Les ministres Gérard Larcher et Philippe BAS ont confirmé la nécessité de proposer un parcours professionnel pour chaque personne handicapée et annoncé le 15 novembre dernier un ensemble de mesures visant à la mise en oeuvre de cet objectif.

Cette priorité gouvernementale doit se traduire par une meilleure intégration de l'objectif d'emploi des travailleurs handicapés dans le pilotage général de la politique de l'emploi. Il s'agit de définir le rôle des services déconcentrés de l'Etat ainsi que les conditions et les modalités de ce pilotage afin que tous les acteurs et partenaires concernés puissent participer de façon cohérente à sa mise en oeuvre. Cette instruction est complétée par la circulaire DGEFP n°2007/01 du 15 janvier 2007 relative à l'application de l'orientation vers le marché du travail prise par les Commissions des droits et de l'autonomie, et aux liens entre le SPE et les MDPH.

## *2. Les leviers d'action*

- Il s'agit de mobiliser tous les acteurs concernés par la politique de l'emploi des travailleurs handicapés aux différents niveaux de territoire pour atteindre un double objectif :

- prendre en compte les problématiques liées à l'emploi des travailleurs handicapés par les instances de pilotage de la politique de l'emploi et fixer des objectifs ambitieux pour ce public,
- garantir la pleine utilisation des dispositifs de droit commun existants, au service de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, et les compléter en tant que de besoin par des dispositifs spécifiques aux travailleurs handicapés.

Pour ce faire, il convient de préciser le rôle de chacun et de définir les modalités d'articulation de leurs interventions.

- Il s'agit parallèlement de mobiliser tous les acteurs concernés par la politique de formation, conformément à l'objectif fixé par la loi de 2005 de mettre en oeuvre une politique concertée de formation en faveur des personnes handicapées. C'est un élément essentiel de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, les difficultés d'insertion/réinsertion professionnelles étant, pour une part importante, liées au faible niveau de qualification des travailleurs handicapés.

## *3. Les objectifs de cette circulaire*

Cette circulaire vise ainsi à permettre la mobilisation de l'ensemble des services de l'Etat, de nos partenaires, en s'appuyant sur les instances et l'ensemble des outils existants pour développer la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, et notamment des plus éloignés de l'emploi ou des plus lourdement handicapés (dont les bénéficiaires de l'AAIH, cf. l'annexe 1, relative au plan gouvernemental et l'annexe 8, relative aux bénéficiaires de l'AAH).

La mise en oeuvre de ces orientations doit permettre de dégager les moyens de réduire significativement le chômage des travailleurs handicapés, qui constitue un des chantiers présidentiels prioritaires.

Le pilotage de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées a vocation à se traduire par la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés par la politique de l'emploi et du handicap, qui comprend

les nouveaux partenaires, à tous les niveaux de territoire pertinents (régional, départemental, infra départemental et interrégional), ainsi que l'articulation des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécialisés complétés d'actions spécifiques.

Enfin, l'organisation des services des DRTEFP et des DDTEFP doit mieux intégrer la problématique de l'emploi des travailleurs handicapés pour favoriser la mise en œuvre de ces objectifs.

Je vous demande d'apporter une attention particulière à la mise en application des mesures et principes portés par la présente instruction afin de concrétiser pleinement l'application du principe de non-discrimination et d'améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.

Vous veillerez également à la mise en œuvre des mesures emploi annoncées par les ministres Gérard Larcher et Philippe BAS. Pour ce faire, vous vous reporterez à l'annexe 1, relative au plan gouvernemental et aux mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés.

## **I LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE D'OBJECTIFS**

La politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés vise à améliorer leur accès et leur retour à l'emploi, mais aussi leur évolution et leur maintien dans l'emploi.

La mise en œuvre de cette politique suppose l'élaboration de plans d'actions précisant les moyens à mobiliser, déclinant des objectifs nationaux et locaux, fondés sur un diagnostic partagé des besoins des travailleurs handicapés et des employeurs.

L'élaboration du diagnostic et des plans d'actions, leur mise en œuvre et leur suivi doivent s'appuyer sur les instances de pilotage régionales et départementales, sur tous les acteurs concernés et sur les outils d'accès à l'emploi et à la formation.

### **A *Elaborer un diagnostic renforcé et partagé***

#### **1 Les éléments et les outils du diagnostic**

Il est nécessaire d'établir plus précisément un diagnostic des besoins d'emploi et de formation des travailleurs handicapés et aussi des entreprises afin de répondre aux attentes du marché du travail et d'anticiper les évolutions socio-économiques.

Ce diagnostic doit s'appuyer sur l'analyse sectorielle des besoins d'emploi réalisée par les branches professionnelles, comme pour tout public. Il doit porter sur l'analyse des besoins d'emploi des territoires considérés et intégrer les interactions des acteurs en présence. Il doit enfin comporter une analyse de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés et de leurs besoins spécifiques sur les mêmes territoires.

Cette analyse permettra de préciser leurs besoins en termes d'accompagnement vers l'emploi et de formation, et d'identifier les problématiques et les enjeux locaux liés au handicap, en particulier d'ordre démographique, dans les territoires. Le diagnostic doit faire état également des ressources mobilisées et mobilisables de façon à s'assurer que tous les moyens disponibles ont été sollicités et à établir les priorités des services en la matière.

Les OREF, les OPCA, les branches professionnelles, le SEPES et les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle des personnes handicapées, peuvent contribuer à l'élaboration du diagnostic. Les Observatoires de l'AFPA, au travers notamment des enquêtes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, ainsi que les CARIF, peuvent apporter des éléments utiles à la réalisation du diagnostic.

L'AGEFIPH doit être associée à la démarche de diagnostic au travers des outils de connaissance du public qu'elle a mis en place.

#### **2 Les niveaux de territoire d'élaboration du diagnostic**

L'analyse de la situation de l'emploi et des besoins en formation des travailleurs handicapés doit d'abord être conduite à partir du bassin d'emploi.

Les éléments recueillis sont ensuite agrégés par les SPED et transmis au niveau régional en vue de la construction du diagnostic régional, lequel doit être réalisé par le SPER en étroite liaison avec les SPED.

#### **3 La mobilisation de l'ensemble des acteurs**

L'élaboration du diagnostic repose d'abord sur l'équipe locale du SPED qui associe les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi (MDE, SPEL, MDI ...) et de la formation professionnelle, ainsi

que les collectivités territoriales concernées. Il est indispensable que tous soient mobilisés sur le fondement et le partage des diagnostics relatifs aux besoins des personnes handicapées et les intègrent dans leurs propres projets et dispositifs.

En complément de cette analyse et de ces éléments, les PDITH et les MDPH peuvent fournir au SPE, par leur connaissance du public, des informations utiles qui permettent d'identifier les besoins. Les associations représentatives des personnes handicapées peuvent également être associées à ce travail.

L'ensemble de ces éléments doit être agrégé pour constituer, au niveau régional, le diagnostic validé par le SPER.

Vous vous assurerez de l'articulation effective des différents niveaux de territoire et de l'association des différents acteurs contribuant à la réalisation de ce diagnostic. Vous pourrez utilement vous appuyer sur une cellule opérationnelle de coordination pour l'emploi et la formation, lorsqu'elle existe, ou susciter sa mise en œuvre.

La réalisation de ce diagnostic doit permettre d'ajuster l'offre de services en direction des travailleurs handicapés et de définir le niveau des moyens à mobiliser.

## **B Elaborer un plan d'actions**

### **1 La définition du plan d'actions**

Il vous appartient de définir localement les objectifs et les moyens associés permettant à la fois d'atteindre les objectifs fixés au niveau national, dans le cadre du PAP 102 et du SPEN, et de répondre aux besoins identifiés localement dans le cadre du diagnostic réalisé.

Ces objectifs trouvent leur traduction dans des plans d'actions organisant la mobilisation de l'ensemble des acteurs et des dispositifs de droit commun et spécifiques.

L'objectif national fixé dans par le SPEN, qui est d'augmenter le taux de sorties du chômage des travailleurs handicapés, doit guider l'action du SPER et du SPED.

Des fiches thématiques, qui seront intégrées dans un guide méthodologique, vous seront adressées ultérieurement : elles décrivent les offres de services de l'ANPE, des ASSEDIC, de l'AFPA et de l'AGEFIPH.

Ces plans d'actions, qui trouvent leur place dans les BOP territoriaux, doivent préciser notamment :

- les modalités d'organisation du pilotage et du partenariat régional et départemental de la politique de l'emploi : Quelles sont les modalités d'organisation des services de l'Etat (cf. l'annexe 3) et les partenariats engagés au niveau de la région et des départements afin de coordonner l'action des services de l'Etat (DRTEFP, DDTEFP), du SPE (ANPE, AFPA, UNEDIC), des partenaires (AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, MDE, partenaires sociaux, branches professionnelles, OPCA ...) et avec la Conseil régional et le conseil général ? Quelles sont les relations entre le SPE et les MDPH et entre les MDPH et les MDE ? quelle est la place du PDITH ? Quelles sont les instances régionales et départementales de pilotage? Quelles sont les contractualisations (déclinaison des conventions nationales, conventions locales ...)? Quelle est la contribution du SPE à la MDPH ?

- La mobilisation des dispositifs d'accès et de maintien dans l'emploi

- les modalités de mobilisation de l'EUR. Les personnes handicapées, au titre desquelles figurent les bénéficiaires de l'AAH, constituent un des publics prioritaires de la politique de l'emploi. Vous veillerez à fixer des objectifs ambitieux de mobilisation des moyens qui favorisent l'accès des travailleurs handicapés aux contrats aidés, en particulier au sein de l'EUR. Vous vous assurerez que ces objectifs sont respectés par le SPE et partagés par nos partenaires. Vous veillerez à moduler chaque fois que possible favorablement le montant de l'aide de l'Etat pour les CIE et CAE.

- les modalités de mobilisation des autres aides contrats du PCS (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, Ci-RMA). Vous porterez une attention particulièrement à l'accès aux CI-RMA et aux contrats d'avenir des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi (bénéficiaires de l'AAH). Vous veillerez à ce que les contrats du Plan de cohésion sociale destinés aux travailleurs handicapés constituent une part significative des contrats prescrits.

- les actions en vue du maintien dans l'emploi ; le dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

- les actions de sensibilisation qui peuvent être engagées en vue du respect de l'obligation de négocier et de l'obligation d'emploi (accord d'entreprise, de groupe,...).
- le suivi des Cap Emploi par le CPR et le CSR.
- l'articulation avec les schémas régionaux de formation, et en particulier :
  - vous veillerez en liaison étroite avec les conseils régionaux à ce que les orientations des schémas régionaux de formation permettent aux travailleurs handicapés d'accéder à l'ensemble de l'offre et dispositifs de formation,
  - vous faciliterez la mise en œuvre de la politique concertée de formation avec l'ensemble des acteurs, et en particulier avec le conseil régional, l'AFPA et l'AGEFIPH. Vous veillerez à intégrer dans la réflexion l'offre de formation des Centres de rééducation professionnelle (cf. l'annexe 2, relative aux dispositifs d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle).
- la mobilisation, si nécessaire, des conseils généraux et des MDPH pour la mise en œuvre en amont ou en parallèle d'actions d'accompagnement social ou médico-social indispensables et complémentaires aux dispositifs d'accès à l'emploi. Les DDTEFP solliciteront les MDPH pour contribuer à la cohérence et la coordination de ces actions.

## **2 La définition d'indicateurs**

Face à ces objectifs, des indicateurs de résultats doivent être associés et inscrits dans les BOP Territoriaux. Parmi les indicateurs intermédiaires, figurent la part des travailleurs handicapés, et notamment les bénéficiaires de l'AAH, dans les différents contrats du plan de cohésion sociale (CIF, CAE, CA, Ci-RMA, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) ainsi que la part des moyens consacrés par l'Etat au pilotage/coordination des PDITH et aux actions spécifiques en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Vous veillerez à définir, si nécessaire, d'autres indicateurs spécifiques, internes ou produits par des partenaires, de pilotage, de suivi et de performance qui permettront d'apporter un éclairage sur l'efficacité immédiate de l'action aux différents niveaux géographiques.

## **C Effectuer un suivi**

### **1 Les BOP territoriaux**

La mise en œuvre de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés trouve sa traduction dans plusieurs documents.

Ainsi, dans le cadre du programme annuel de performance 102 (PAP), l'objectif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés a été inscrit. L'objectif national est d'augmenter les sorties du chômage. Un indicateur (taux de sorties du chômage), avec une cible, a été fixé.

Ce même indicateur a été repris dans les objectifs de résultats du SPEN 2006. Cet objectif doit guider l'action du SPE. Il sera repris dans le SPEN comme dans le PAP pour 2007.

D'autres indicateurs de pilotage, plus opérationnels, accompagnent cet indicateur dans le cadre du SPEN : taux de sorties bruts mensuels, évolution des stocks et des sorties, notamment vers les contrats aidés, en apportant un éclairage sur l'efficacité immédiate de l'action aux différents niveaux géographiques.

Des objectifs intermédiaires, et les indicateurs associés, sont inscrits dans les BOP Territoriaux.

Parmi les indicateurs, figurent la part des travailleurs handicapés dans les différents contrats du plan de cohésion sociale (CIF, CAE, CA, Ci-RMA, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) ainsi que la part des moyens consacrés par l'Etat au pilotage/coordination des PDITH et aux actions spécifiques en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

## **2 Bilan d'activités des PDITH aux niveaux régional et national**

Il sera proposé ultérieurement aux comités de pilotage des PDITH un cadre commun de réalisation des bilans des PDITH qui permettra de mettre en place des indicateurs pertinents et favorisera l'agrégation des résultats au niveau régional.

Je vous rappelle qu'un bilan régional (synthèse des bilans départementaux) des PDITH doit être transmis chaque début d'année à la DGEFP (METH), conformément à la note d'orientation n°99/33 du 26 août 1999.

## **3 Le suivi des conventions du SPE avec les MDPH**

Au titre de son rôle d'animation au sein du SPED, le DDTEFP adresse tous les ans à la DGEFP un bilan de la convention passée entre le Préfet au titre du SPE et les MDPH. Ce bilan fournit par département un état des lieux et exprimera les besoins quantitatifs et qualitatifs identifiés, ainsi que les moyens apportés aux MDPH par l'ANPE et l'AFPA pour l'évaluation et l'orientation professionnelles des personnes handicapées. Vous recueillerez les données nécessaires à ce bilan auprès des MDPH.

Ces bilans permettront à la DGEFP d'inscrire les ajustements nécessaires dans les échanges nationaux avec l'ANPE et l'AFPA. En retour, vous procéderez également à un réajustement des moyens, en accord avec vos partenaires locaux, à l'occasion de la passation de la convention de l'année suivante.

Par ailleurs, lors de la transmission des bilans, vous voudrez bien informer la DGEFP de l'état d'exécution des conventions passées entre les MDPH et les Cap Emploi.

## **4 Le suivi de l'OETH**

La DGEFP doit être tenue informée des accords d'entreprise ou de groupe que vous agréez. Les nouvelles dispositions de la loi du 11 février 2005 invitent au renouvellement de cette instruction qui peut être complétée par un bilan de mise en œuvre de l'obligation de négociation collective.

## **5 Le suivi de l'activité des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)**

Vous veillerez à assurer un suivi de l'activité des Centres de rééducation professionnelle (CRP) au regard de la pertinence des formations dispensées par rapport aux besoins du bassin d'emploi et aux besoins en formation des travailleurs handicapés. Vous serez attentifs à la complémentarité de l'offre de formation de ces organismes avec l'offre de formation de droit commun mobilisable.

L'année 2007 doit permettre d'amorcer un pilotage plus efficace des CRP, au niveau national, qui s'effectuera en étroite collaboration avec les DRTEFP. Il s'agit en outre d'améliorer la lisibilité et le suivi et les résultats de ce dispositif spécifique de formation.

Des instructions vous seront adressées ultérieurement sur ce sujet.

# **II MOBILISER LES INSTANCES DE PILOTAGE AUX DIFFERENTS NIVEAUX TERRITORIAUX**

Le niveau régional se caractérise par une approche stratégique politique. Le niveau départemental se définit par une approche opérationnelle et par la mise en œuvre des mesures et dispositifs.

L'objectif est de renforcer les partenariats existants, ou d'en créer de nouveaux. A cet égard, vous vous rapprocherez systématiquement des conseils régionaux et généraux, ainsi que des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Dans certaines régions, des conventions de partenariat entre le conseil régional, l'AGEFIPH et l'Etat préfigurent ce que peut être une politique concertée de formation, conçue et conduite par l'ensemble des acteurs de la politique de l'emploi, institutions, partenaires sociaux, branches professionnelles, employeurs du secteur privé et public.

## **A Mobiliser les instances de pilotage au niveau régional**

### **1 Le DRTEFP, responsable du pôle « développement de l'emploi et de l'insertion professionnelle »**

Le DRTEFP est souvent désigné responsable du pôle « développement de l'emploi et de l'insertion professionnelle », qui assure la définition et le pilotage de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle des personnes handicapées.

Il anime le SPER et assure la coordination, la cohérence et le partenariat entre les organismes contribuant à la mise en œuvre des politiques de l'Etat dans la région (ANPE, CNASEA, AFPA, ARACT et AGEFIPH).

Vous vous efforcerez d'inscrire les problématiques de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'activité du pôle, de fixer des objectifs d'emploi et d'assurer le suivi de leur réalisation. De manière générale, vous serez attentifs à la prise en compte de ces problématiques par les trois fonctions publiques et suivrez l'activité du Fonds Fonction Publique sur votre territoire dans le cadre des instructions de la DGAFP.

## **2 Le SPER : une instance de pilotage**

Le SPER doit être mobilisé sur les questions relatives aux travailleurs handicapés. Son action doit s'articuler avec les outils de pilotage spécifiques aux personnes handicapées afin de créer une complémentarité qui renforce l'efficacité de chaque dispositif, et de s'assurer de la cohérence d'ensemble.

### **2.1 Des réunions thématiques du SPER**

Pour ce faire, il vous est proposé, en complément des réunions régulières, de consacrer plusieurs fois par an des réunions thématiques autour de trois objectifs principaux :

- décliner au niveau régional les objectifs de baisse du chômage des travailleurs handicapés fixés par le SPEN en définissant des objectifs régionaux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés et les moyens qui seront déclinés ensuite au niveau départemental ;
- associer systématiquement l'AGEFIPH aux travaux du SPER lorsque l'emploi des travailleurs handicapés est abordé (réalisation du diagnostic, définition des objectifs, mise en œuvre et bilan de la politique conduite en faveur des travailleurs handicapés) ;
- veiller à articuler le SPER et les outils de pilotage spécifiques existants. Le SPER doit être le lieu de la définition et du pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées (en vue de la définition des grandes lignes du plan d'actions du BOP T) : il assure l'agrégation des remontées départementales et effectue la synthèse des bilans des outils de pilotage spécifiques existants (Comité de pilotage régional pour les Cap Emploi (CPR) et comité de pilotage de la convention avec AGEFIPH).

### **2.2 Une commission spécialisée du SPER**

Il vous est proposé de mettre en place une commission spécialisée pour l'emploi des travailleurs handicapés au sein du SPER. Pilotée par le DRTEFP, cette commission spécialisée aurait pour missions de :

- préparer les réunions thématiques du SPER consacrées à l'emploi des travailleurs handicapés,
- regrouper le pilotage de l'ensemble des instances spécialisées existantes et assurer le suivi des dossiers de façon cohérente et coordonnée. Une commission spécialisée présenterait l'avantage de réunir les acteurs concernés en tant que de besoin et ajouterait à la lisibilité du dispositif d'ensemble.

Cette commission pourra utilement assurer :

- la préparation des travaux du SPER en matière d'emploi des travailleurs handicapés (diagnostic, objectifs, évaluation des résultats),
- la préparation de la stratégie et le suivi de la mobilisation des dispositifs d'aide à l'emploi au profit des travailleurs handicapés (et notamment du dispositif de l'EUR),
- la mise en œuvre, le suivi et le bilan de la convention État-AGEFIPH,
- le suivi du protocole national entre l'Etat, l'AGEFIPH et les Cap Emploi pour la mise en œuvre de la convention fixant l'offre de services des Cap Emploi et notamment :
  - l'animation du CPR, comité de pilotage régional du réseau Cap Emploi, et du comité de suivi régional associant les organismes de placement spécialisés,
  - le suivi de la convention entre l'Etat et l'AGEFIPH déclinant des conventions de co-traitance entre l'ANPE et les Cap Emploi.
- le suivi du PAS de l'AFPA au niveau régional et du partenariat AFPA- AGEFIPH,

- le suivi de la Charte régionale de maintien dans l'emploi, en collaboration avec le DR AGEFIPH conformément aux termes du protocole national instituant une collaboration institutionnelle entre les acteurs concernés (CNAM, MSA, AGEFIPH, Etat). C'est l'un des enjeux majeurs pour les années à venir.

Ce mode de fonctionnement doit permettre d'affiner la connaissance du public et des besoins, et de renforcer les liens et les échanges d'informations entre les partenaires à l'échelle régionale et entre le niveau national et départemental. Une attention particulière devra à cet égard être apportée au développement et à la mise en cohérence des systèmes d'information, et à la remontée des données au niveau national.

### **2.3 La coordination régionale des PDITH**

Il vous est demandé de mettre en œuvre une instance de coordination des Plans départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) aux niveaux régional et interdépartemental en liaison étroite avec la représentation territoriale de l'AGEFIPH.

Il vous appartient à ce titre de retenir une organisation adaptée à l'analyse des expériences et de la situation locale, passant soit par une coordination régionale des PDITH soit par un PRITH.

Si le SPER, en accord avec les SPED, décide de la mise en place d'un PRITH, ce dernier fonctionnera sur le modèle du PDITH (cf. infra) et en assurera les fonctions sur le territoire de la région. Dans ce cas, le pilotage sera assuré par le DRTEFP en liaison avec le DDTEFP, ainsi qu'avec l'AGEFIPH.

Dans le cadre des orientations du CTRL, la coordination régionale des PDITH traitera les sujets suivants :

- mutualisation des diagnostics locaux des besoins spécifiques des personnes handicapées,
- fixation et déclinaison des objectifs régionaux assignés aux PDITH dans le cadre du plan d'actions du SPER,
- répartition des moyens au niveau régional et interdépartemental consacrés aux PDITH dans le cadre des BOP territoriaux,
- évaluation régionale des PDITH au regard des objectifs d'emploi fixés au niveau régional,
- mise en œuvre d'actions au niveau régional, notamment en matière de formation et de maintien dans l'emploi, qui tiennent compte de la stratégie régionale de formation. La cellule opérationnelle (cf. infra 3.) pourra être utilement mobilisée dans ces domaines.
- choix des prestataires ou opérateurs pour les actions régionales.

## **3 Le CCREFP, une instance de droit commun**

Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) est une instance privilégiée de concertation. La participation active de la DRTEFP au côté du conseil régional doit permettre de sensibiliser les membres du Comité aux besoins d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés qui ont vocation à irriguer l'ensemble des projets. Cette démarche doit permettre, à terme, au conseil régional de disposer d'éléments de nature à consolider la réponse apportée aux besoins des travailleurs handicapés dans le Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP).

A l'instar de certaines régions, vous pouvez proposer l'installation d'une commission spécialisée du CCREFP pour la formation des personnes handicapées, s'appuyant sur une cellule opérationnelle qui pourrait assurer les fonctions de diagnostic, de préparation des travaux du CCREFP dans ce domaine, de mise en œuvre des actions, de suivi de l'offre et d'évaluation. Dans le cas où le choix de la cellule opérationnelle ne serait pas retenu, ces missions peuvent être assurées par la coordination régionale des PDITH ou le PRITH.

## **4 La politique concertée de formation des travailleurs handicapés.**

La loi du 11 février 2005 impose la mise en œuvre d'une politique concertée de formation. Il convient pour ce faire, en s'appuyant sur les instances ad hoc, de favoriser sa mise en œuvre. Ainsi une démarche doit être engagée pour « recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées ». Cette démarche doit aussi favoriser « l'utilisation efficiente des différents dispositifs facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice. »

## **B Mobiliser les instances de pilotage au niveau départemental**

Le département est le niveau de mise en œuvre opérationnel de la politique de l'emploi. Le DDTEFP peut s'appuyer sur deux outils de pilotage : le SPED pour ce qui concerne la mobilisation des dispositifs de droit commun, et le PDITH pour organiser des réponses spécifiques complémentaires en faveur des personnes handicapées, avec une attention spécifique portée aux publics les plus éloignés de l'emploi et aux bénéficiaires de l'AAH.

### **1 Le SPED**

#### **1.1 Une instance de pilotage de droit commun**

Comme pour le SPER, le SPED doit réaffirmer la dimension prioritaire du public des travailleurs handicapés et intégrer les problématiques liées à l'emploi de ces derniers.

A cet effet, vous mobiliserez l'ensemble des partenaires. Vous veillerez notamment à ce que l'ANPE assure d'une part la lisibilité des moyens utilisés pour le placement des travailleurs handicapés, et parmi eux les allocataires de l'AAH, qui doivent faire l'objet d'un suivi statistique spécifique, mais également l'analyse des résultats atteints. Vous veillerez également à ce que l'AFPA participe régulièrement aux travaux du SPED et à ce que l'AGEFIPH soit régulièrement représentée aux réunions du SPED, et puisse apporter sa contribution en termes de diagnostic et aussi dans la mise en œuvre et le suivi des objectifs.

Les Cap Emploi doivent pouvoir, dans le cadre de leur activité principale et de la co-traitance, participer en tant que de besoin au SPED sur ces mêmes sujets. Les Maisons de l'Emploi (MDE) doivent également être mobilisées pour intégrer des objectifs d'emploi des travailleurs handicapés dans leur plan d'actions

La réunion mensuelle du SPED doit aussi mesurer l'atteinte de ses objectifs pour adapter sa stratégie. Elle doit assurer le suivi des aides à l'emploi mobilisées pour les différents publics prioritaires et mesurer l'évolution des moyens mobilisés et les résultats concernant les travailleurs handicapés.

#### **1.2 Des réunions thématiques**

Il apparaît opportun que le SPED puisse se réunir à échéance régulière pour traiter spécifiquement des problématiques liées à l'emploi des travailleurs handicapés.

Les réunions thématiques du SPED pourraient notamment traiter les dossiers suivants :

- la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, l'atteinte des objectifs et le suivi des mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que le suivi de l'EUR, au niveau départemental ;
- le contrôle de l'OETH ;
- le suivi de la négociation collective en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : vous veillerez à rappeler l'obligation de négocier aux partenaires sociaux ainsi que les aides mises à leur disposition par l'Etat et l'AGEFIPH afin d'encourager le développement des accords d'entreprise, de groupe, ou de branche dans l'obligation d'emploi (cf. l'annexe 7 relative à l'obligation de négociation collective) ;
- les relations avec la MDPH et le suivi de la Convention SPED-MDPH.  
Vous vous référerez à la circulaire DGEFP n° 2007/01 du 15 janvier 2007 relative à l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés pour ce qui concerne les principes et les modalités d'organisation des relations avec la MDPH.  
Le SPED sera partie prenante de la conception et de la conduite des expérimentations, portant sur l'employabilité des demandeurs d'AAH par les CDA, qui seront menées au début de l'année 2007 dans quelques départements.
- l'évaluation du PDITH au regard des objectifs d'emploi, en portant une attention particulière aux personnes les plus éloignées de l'emploi (dont les bénéficiaires de l'AAH) ;
- le suivi des entreprises adaptées.

### **2 Le plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH)**

Il convient de renforcer le pilotage des PDITH aux niveaux départemental et régional. Celui-ci doit en effet s'inscrire dans un pilotage stratégique des PDITH au niveau régional (cf. supra II-A-2.3). Le Programme doit désormais prendre la dimension d'un Plan.

## 2.1 Les missions du PDITH

Le PDITH a vocation à compléter le dispositif de droit commun, mené par les acteurs du SPE, et les dispositifs spécialisés.

Le plan doit s'adapter au nouveau contexte institutionnel pour mieux prendre en compte les réformes de la politique du handicap. La réforme qui doit être conduite vise à renforcer la logique de projet dans la conduite du plan pour introduire davantage de souplesse dans la mise en œuvre des actions et y associer les nouveaux acteurs incontournables.

Vous veillerez à associer, chaque fois que nécessaire, le conseil régional (pour sa compétence en matière de formation), le conseil général et les MDPH afin d'asseoir la cohérence des actions en direction des travailleurs handicapés.

Les domaines d'intervention et les actions sont arrêtés en fonction du diagnostic réalisé et au regard des besoins identifiés et des moyens mobilisables.

Trois grandes fonctions peuvent être identifiées :

- La fonction de pilotage : cette fonction est assurée au sein du comité de pilotage (cf. infra 2.2). Elle a pour objectif de :
  - définir le choix d'organisation de la mise en œuvre des actions en lien avec le niveau régional et interdépartemental ;
  - définir les plans d'action ;
  - contractualisation avec les opérateurs ou prestataires des actions ;
  - assurer le suivi et l'évaluation du PDITH au regard des bilans réalisés.
  
- La fonction de concertation : cette fonction est assurée au sein du comité de consultation. Elle a pour objectif la mobilisation des acteurs concernés et particulièrement les nouveaux acteurs ayant un rôle en matière d'insertion sociale ou professionnelle des travailleurs handicapés. Elle doit également permettre de mobiliser et la mobilisation de nouveaux moyens financiers ou humains sous forme d'offre de services pour concourir à l'accomplissement des objectifs du PDITH.
  
- Les fonctions support :
  - l'élaboration du diagnostic des besoins des travailleurs handicapés. La fonction de diagnostic et d'évaluation est appelée à être renforcée. Il convient notamment de déterminer jusqu'où les dispositifs de droit commun satisfont les besoins des personnes handicapées et comment ils doivent être complétés pour y répondre pleinement.
  - la communication.
  - La coordination des acteurs en vue de la réalisation d'une ou plusieurs actions/prestations.
  - l'élaboration du bilan de l'activité du PDITH. Afin de mener la réforme des PDITH, il est demandé de réaliser un bilan annuel d'activité au niveau départemental, au regard des objectifs d'emploi des travailleurs handicapés, et de les consolider au niveau régional.

La réalisation des fonctions support et des actions programmées par le PDITH peut être confiée à des opérateurs et/ou prestataires externes.

## 2.2 Le pilotage du PDITH

Le pilotage du PDITH est assuré par les services de l'État en lien étroit avec l'AGEFIPH (composant le comité de pilotage). Cette fonction ne peut pas être déléguée et il appartient aux DDTEFP de s'impliquer fortement. A cette fin, les DDTEFP et DRIEFP doivent renforcer la mobilisation de leurs services.

Le niveau régional doit assurer la fixation des objectifs et des choix stratégiques, le choix des modes d'organisation et des axes d'intervention ; la coordination des PDITH au niveau régional ; et le cas échéant, la mise en œuvre des actions pour de petites régions ou des actions spécifiques en matière de formation et de maintien dans l'emploi, pour les autres régions ; la capitalisation nécessaire de la connaissance des problématiques au niveau régional pour affiner le diagnostic ; la réalisation du bilan et de l'évaluation des PDITH de la région.

Le niveau départemental assure quant à lui la déclinaison des objectifs régionaux : le développement d'une stratégie d'actions ; le diagnostic local ; la mise en œuvre des actions ; la concertation et la coopération avec les acteurs concernés.

### 2.3 Les moyens et l'organisation

La réalisation des fonctions support (cf. supra 2.1) et la mise en œuvre des actions pourront être confiées à des prestataires ou à des opérateurs. La mise en œuvre comprend la préparation, le montage et la réalisation des actions, ainsi que la coordination des acteurs concernés, sur le plan opérationnel.

L'année 2007 doit être consacrée à l'élaboration d'un diagnostic régional du fonctionnement actuel des PDITH aux niveaux régional et départemental, réalisé en commun par l'Etat et l'AGEFIPH. Sur la base de ce diagnostic, un choix d'organisation et de fonctionnement du PDITH devra être arrêté afin de mettre en œuvre les prestations concourant à la réalisation des orientations/objectifs stratégiques fixés. Pendant cette période, le maintien des compétences et savoir faire développés dans le cadre de la mise en œuvre actuelle des PDITH doit être recherché.

- le choix des prestataires et opérateurs

Au sein de la coordination régionale des PDITH, l'AGEFIPH et l'Etat choisissent les opérateurs retenus pour la mise en œuvre des actions des PDITH et déterminent le financeur responsable. Pour les actions réalisées au niveau départemental, au sein du comité de pilotage du PDITH, l'AGEFIPH et la DDTEFP font le choix des opérateurs ou prestataires et déterminent de la même manière le financeur responsable de l'action.

Les missions d'un prestataire actuel pourront être amenées à évoluer afin d'entrer davantage dans une logique de financement d'actions (sensibilisation des entreprises, coordination des acteurs du maintien dans l'emploi...). Dans le cas où il ne sera pas possible de renouveler la convention avec un opérateur, il faudra faire appel aux services d'un prestataire de manière à assurer la pérennité de la mise en œuvre du PDITH.

Chaque financeur identifié finance et gère les relations contractuelles avec le prestataire ou l'opérateur retenu. L'annexe 6 de la présente circulaire précise les missions et l'organisation du PDITH.

- Les moyens engagés et le financement des prestations

Les moyens que consacrent l'Etat et l'AGEFIPH permettront d'assurer le pilotage et la mise en œuvre des actions des plans. La répartition de ces moyens devra être décidée aux niveaux régional et interdépartemental et sera fonction, d'une part des objectifs arrêtés et d'autre part, des modalités d'organisation retenues pour la réalisation des actions des PDITH de la région et des départements correspondants.

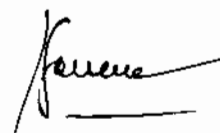
Pour les crédits de l'Etat, le CTRI détermine les principes et les modalités de répartition des enveloppes financières. Les DDTEFP utilisent ensuite ces dernières pour financer les prestataires ou opérateurs retenus avec l'AGEFIPH pour la mise en œuvre des fonctions support et des actions.

En conclusion, je vous demande de veiller à la mise en œuvre de ces orientations de pilotage qui doivent permettre de mobiliser tous les acteurs et tous les dispositifs en direction de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés qui constituent un des publics prioritaires de la politique de l'emploi du ministère, et de permettre ainsi une mise en œuvre pleine et entière de la loi du 11 février 2005.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : [dgefp.meth@travail.gouv.fr](mailto:dgefp.meth@travail.gouv.fr) toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

Pour le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle



Jean GAILLET

## Sommaire des annexes

Annexe 1.....	2
Le plan d'action gouvernemental : les mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés.....	2
Annexe 2.....	8
Les dispositifs d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.....	8
Annexe 3.....	11
L'organisation des DRTEFP et des DDTEFP.....	11
Annexe 4.....	13
Les schémas organisationnels.....	13
Annexe 5.....	17
Le plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés, le PDITH.....	17
Annexe 6.....	21
La fonction du référent insertion professionnelle des MDPH.....	21
Annexe 7.....	22
La fiche relative à l'obligation de négociation collective.....	22
Annexe 8.....	24
Les bénéficiaires de l'AAH et l'emploi.....	24

## **Annexe 1**

### **Le plan d'action gouvernemental : les mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés**



*Liberté • Égalité • Fraternité*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement  
Ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes**

**Ministère de la Santé et des solidarités  
Ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées  
et à la Famille**

## **UN PARCOURS PROFESSIONNEL POUR CHAQUE PERSONNE HANDICAPEE**

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

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

**15 novembre 2006**

## Se mobiliser pour l'emploi des personnes handicapées

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

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

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

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

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

## QUELQUES CHIFFRES

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

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

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

source INSEE 2002

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

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

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

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

En effet, les travailleurs handicapés se répartissent ainsi :

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

## **UN PARCOURS PROFESSIONNEL POUR CHAQUE PERSONNE HANDICAPEE**

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

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

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

## **I / PROPOSER UN CHEMIN D'INSERTION PROFESSIONNELLE A CHACUN**

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

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

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

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

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

## Annexe 2

### Les dispositifs d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle

#### *A Les dispositifs de droit commun*

La loi du 11 février 2005 réaffirme le principe de non-discrimination dans l'accès des personnes handicapées à l'emploi et à la formation : l'offre de services programmée et mise en œuvre par les acteurs de la formation professionnelle doit donc intégrer leurs besoins. L'ensemble des formations est concerné, quels que soient les financeurs, et quels que soient les organismes qui les organisent et les dispensent : il s'agit à la fois de faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation et aux prestations favorisant le retour à l'emploi, mais également leur accès à la qualification.

Les fiches techniques, comprises dans un guide méthodologique qui vous sera adressé ultérieurement, permettent de préciser l'ensemble des offres de service de droit commun, et visent à rappeler que ces dernières constituent des offres mobilisables en faveur des travailleurs handicapés.

#### *B Les dispositifs spécifiques ou spécialisés*

Les dispositifs spécialisés doivent être mis en œuvre en tant que de besoin, en complément des dispositifs de droit commun. Ils apportent en effet une réponse adaptée à des besoins spécifiques non couverts et conservent à ce titre leur légitimité.

##### **1 Les offres de services spécialisées d'accès à l'emploi (cf. annexe 6)**

- L'AGEFIPH propose des aides spécifiques aux personnes handicapées bénéficiaires de l'OETH, en vue de faciliter leur insertion professionnelle dans le milieu ordinaire de travail.
- Les prestations s'adressent également aux employeurs privés afin de leur permettre de répondre à leur obligation d'emploi.
- Les dispositifs de maintien dans l'emploi, auxquels concourent de nombreux acteurs, visent à favoriser la prévention du licenciement et le reclassement professionnel des personnes.
- Les personnes handicapées adressées par l'ANPE peuvent également bénéficier de l'offre de services des Cap Emploi dans le cadre de la co-traitance Cap Emploi (AGEFIPH) et ANPE.

##### **2 Les dispositifs spécialisés d'accès à la formation et à la qualification**

- L'offre de formation spécialisée

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) dispensent des formations, qui peuvent conduire à l'obtention d'un titre du Ministère de l'emploi, sous réserve de l'agrément délivré par les DRTEFP. Les bénéficiaires de ces formations sont orientés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées dans ces centres auxquels ces décisions s'imposent. Ces stagiaires de la formation professionnelle bénéficient pendant la durée de la formation d'une rémunération, après agrément des DRTEFP.

L'offre de formation des CRP doit être intégrée dans l'offre de formation régionale mise en œuvre au titre de la politique concertée de formation en faveur des travailleurs handicapés.

- Les dispositifs de formation financés par l'AGEFIPH :

La formation constitue l'un des axes prioritaires d'intervention de l'AGEFIPH. Signée le 24 mai 2005 et portant sur les années 2005 à 2007, la convention entre l'Etat et l'AGEFIPH fait ainsi figurer au nombre des objectifs partagés par l'Etat et l'AGEFIPH la nécessité d'accroître la qualification et l'employabilité des personnes handicapées. Cette volonté suppose simultanément de mieux mobiliser les dispositifs et les politiques de droit commun, désormais confiés en grande partie aux régions, et de les renforcer par les moyens mis en place par l'Etat et l'AGEFIPH.

Le programme spécifique « Handicompétences », par lequel l'AGEFIPH souhaite favoriser le développement d'actions de formation en faveur des personnes handicapées constitue un levier nouveau d'accès à la qualification. Ce projet, qui a démarré en mai 2006 et qui doit s'achever en 2008, doit permettre notamment d'étendre l'offre de formations aux travailleurs handicapés demandeurs d'emploi non indemnisés et de déterminer avec le public concerné un véritable parcours de formation préparant à l'insertion professionnelle.

– Le Programme d'Activité Subventionné (PAS) de l'AFPA

Le PAS de l'AFPA est une déclinaison annuelle et opérationnelle du contrat de progrès qu'ont signé l'Etat et l'AFPA pour la période 2004-2008. Ce programme fixe notamment, pour chaque catégorie de publics, les prestations mises en œuvre par l'AFPA, leur volumétrie et le budget correspondant prévu. Son contenu détaillé est adressé, en début d'année, aux DRTEFP. Dans le cadre de ce programme, l'AFPA s'engage à conduire des actions en faveur de publics spécifiques, au nombre desquels on compte les travailleurs handicapés. Enfin, le PAS fait l'objet d'une convention annuelle, entre l'Etat et l'AFPA, qui précise notamment les financements prévus pour les actions que l'AFPA conduit en faveur des personnes handicapées. L'AFPA peut aussi être mobilisée au niveau régional en matière d'ingénierie de formation, notamment pour le développement de l'accessibilité aux formations, aux diplômes et aux titres.

La collaboration entre l'AFPA et l'AGEFIPH permet également de développer une offre de formation spécifique et complémentaire.

L'amélioration de la qualification des travailleurs handicapés doit être recherchée par les moyens suivants :

*1. L'accès à la qualification par la formation en alternance*

Vous veillerez à ce que les travailleurs handicapés soient identifiés comme public prioritaire dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) visant au développement de l'apprentissage, ainsi que dans les accords de branche, relatifs au développement du contrat de professionnalisation.

*2. L'accès à la qualification par la VAE*

L'objectif du gouvernement est de développer la VAE. Pour ce faire, plusieurs voies méritent d'être examinées. Il peut s'agir :

- de mobiliser l'AFPA, dans le cadre de son PAS, sur l'ingénierie et les dispositifs de VAE et sur les mesures d'accompagnement,
- de développer la VAE en entreprise adaptée.
- d'inciter à la recherche de co-financement pour des actions collectives du SPE relatives à la VAE, dans le cadre du programme 103.
- de financer des prestations VAE assurées par les Centres agréés dans le cadre du programme 103 géré au niveau des DDTEFP.

Vous veillerez à développer l'utilisation de ce dispositif en faveur des travailleurs handicapés, en mobilisant les moyens de droit commun complétés, en tant que de besoin, par des mesures d'accompagnement adaptées aux besoins de ce public.

*3. L'accès à la qualification par la promotion de la politique du titre professionnel*

L'accès au titre pour les personnes handicapées et son obtention favorisent leur chance d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi. Les titres professionnels du Ministère de l'emploi sont des qualifications reconnues et doivent être l'objectif cible de la politique de formation. Vous veillerez à promouvoir la politique du titre, du point de vue de la formation et de la qualification, auprès de l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle et de conduire une politique d'agrément des centres cohérente avec le diagnostic des besoins

### **3 Les actions conduites au titre des PDITH.**

Les actions des PDITH ou PRITH répondent aux besoins des publics identifiés plus haut. Ces besoins ont été déterminés lors de l'élaboration du diagnostic. Par ailleurs, ces actions s'inscrivent dans le périmètre d'intervention des PDITH. (cf. annexe 5)

Au niveau régional, le plan d'actions est arrêté soit par le comité de pilotage du PRITH, soit par la coordination régionale des PDITH. La formation et le maintien dans l'emploi peuvent, notamment, constituer des axes d'intervention privilégiés. Au niveau départemental, le plan d'actions est arrêté par le comité de pilotage du PDITH.

#### **4 Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH)** **(<http://www.fiphfp>)**

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 a institué, à compter du 1er janvier 2006, un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH).

Ce fonds, commun aux trois fonctions publiques et à la Poste, a pour objet de renforcer la portée de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés (taux actuellement de 4.2% pour l'Etat hors éducation nationale) en imposant aux administrations qui ne la respectent pas, le versement d'une contribution.

La mise en place de ce fonds, confiée à la Caisse des dépôts et consignations, doit permettre d'atteindre progressivement cet objectif légal en proposant aux employeurs publics le financement d'actions et, de présenter un dispositif rénové et renforcé en matière de suivi et d'insertion des agents publics handicapés. Une convention de coopération doit être passée entre le FIPH et l'AGEFIPH pour assurer la complémentarité et la cohérence de leurs actions respectives.

Un comité local est institué dans chaque région pour :

- 1° fixer les priorités du fonds au niveau régional, dans le respect des orientations définies par le comité national ;
- 2° décider du financement des projets devant être réalisés dans la région concernée par les employeurs publics;
- 3° décider de l'utilisation des crédits qui lui ont été alloués par le comité national ;

Les DRTEFP s'associeront à la mise en œuvre et au suivi de ce dispositif et veilleront, en tant que chef de pôle, à la cohérence d'ensemble dans le secteur public.

Ils assureront au niveau régional la cohérence avec la mise en œuvre de l'OETH dans le secteur privé et faciliteront la complémentarité avec les actions de l'AGEFIPH.

## Annexe 3

### L'organisation des DRTEFP et des DDTEFP

La mise en œuvre de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés doit vous inciter à mobiliser de façon optimale l'ensemble des compétences des services que ce soit au niveau régional ou départemental et éventuellement à adapter l'organisation des services pour mieux répondre à ces objectifs.

#### *A Le niveau régional*

##### **1 Les compétences mobilisables pour l'emploi et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**

L'organisation des DRTEFP montre que la gestion de certains dossiers peut intégrer à des degrés différents les problématiques d'emploi et de formation des travailleurs handicapés et participer à la mise en œuvre des objectifs :

- La politique de l'emploi et de la formation professionnelle
  - Pilotage du SPER en faveur des travailleurs handicapés.
  - EUR : contrats aidés en faveur des travailleurs handicapés.
  - La politique de formation en faveur des personnes handicapées et la VAE
  - CCREFP et politique de la qualification en lien avec les conseils régionaux
  - Le suivi du PAS emploi et de la convention AFPA / AGEFIPH
- L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
  - Suivi des publics prioritaires et politiques catégorielles
  - Financement et suivi des entreprises adaptées, en lien direct avec les DDTEFP
  - Le référent PDITH conformément à la note d'orientation DGEFP n° 99/33 du 26 août 1999 qui assure le suivi et l'évaluation des PDITH
  - Suivi de la convention d'objectifs Etat-AGEFIPH
  - CPR CAP EMPLOI

##### **2 Les domaines d'intervention susceptibles de mieux intégrer la problématique d'emploi des travailleurs handicapés**

Par ailleurs d'autres domaines d'intervention devraient mieux prendre en compte les problématiques d'emploi et de formation des travailleurs handicapés.

Les dossiers dans lesquels les objectifs d'emploi des travailleurs handicapés doivent être intégrés sont les suivants :

- Les relations avec les entreprises, les mutations économiques, notamment la GPEC (lien avec les EA en particulier).
- Les contrats de plan Etat régions
- Les relations avec les branches professionnelles et la politique contractuelle
- Les MIRTMO
- Les relations et conditions de travail, et notamment
  - le maintien dans l'emploi
  - et la prévention des risques professionnels
- Le FSE
- Les services d'études, de prospective, d'évaluation et de statistiques, pour le suivi des travailleurs handicapés au sein des différents dispositifs mis en place

## **B Le niveau départemental**

### **1 Les compétences spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés**

En DDTEFP, on peut identifier les compétences suivantes à mettre en œuvre en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés :

- Le pilotage des PDITH et les liens avec l'AGEFIPII et les acteurs concernés
- Le contrôle de l'obligation d'emploi (DOETH) et les relations avec les partenaires sociaux
- Les agréments et le suivi des accords d'entreprises ou de groupe
- La participation et les relations avec la MDPH,
- La reconnaissance de la lourdeur du handicap et l'aide à l'emploi ordinaire versée par l'AGEFIPH (ex-GRTH en milieu ordinaire),
- Le suivi des entreprises adaptées (en lien avec la DRTEFP) et le versement de l'aide au poste en EA.
- La gestion des aides individuelles aux travailleurs handicapés

### **2 Les autres domaines d'intervention mobilisables pour l'emploi des travailleurs handicapés**

Cependant, la gestion de ces dossiers spécifiques n'a pas vocation à englober l'ensemble des domaines d'intervention des services qui peuvent concourir à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ces domaines d'intervention de droit commun doivent néanmoins prendre en compte les problématiques des travailleurs handicapés et intégrer des objectifs d'emploi en faveur de ces travailleurs handicapés.

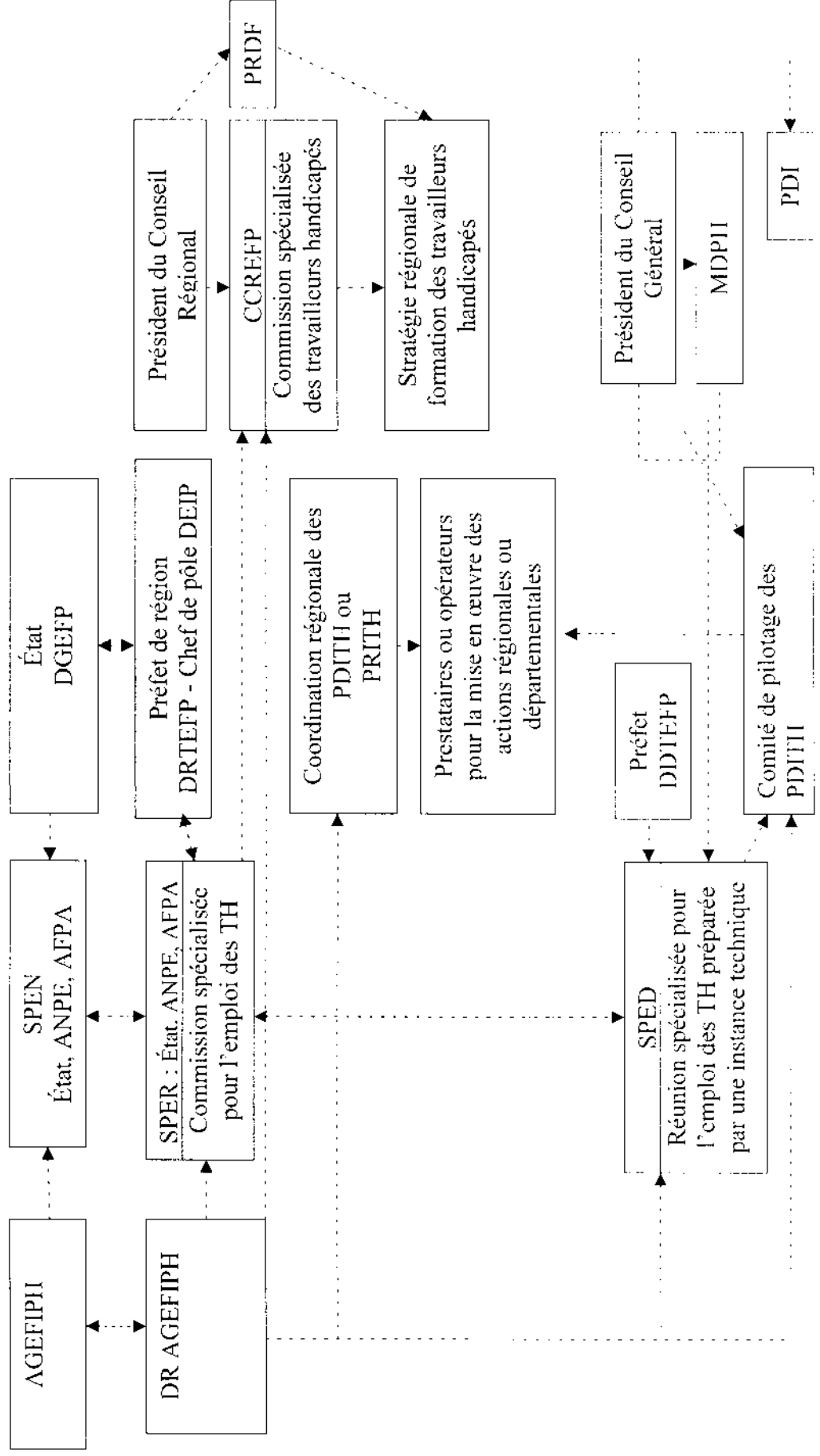
Les dossiers dans lesquels la problématique de l'emploi des travailleurs handicapés nécessite d'être mieux intégrée sont les suivants :

- Marché du travail :
  - Animation du SPE
  - Emplois aidés : Contrats aidés
- Les politiques de l'insertion professionnelle
  - Formation en alternance
  - Suivi de la Recherche d'Emploi
  - Insertion par l'activité économique (IAE)
  - Politique du titre
  - Validation des acquis professionnels
- Intervention en direction des entreprises :
  - Aides publiques aux entreprises
  - Aides à la création d'entreprises
- Service de l'inspection du travail (dont maintien dans l'emploi, et le lien avec les MIRTMO)
- Contrôle de la négociation collective (dont l'accès à l'emploi et la formation des travailleurs handicapés)

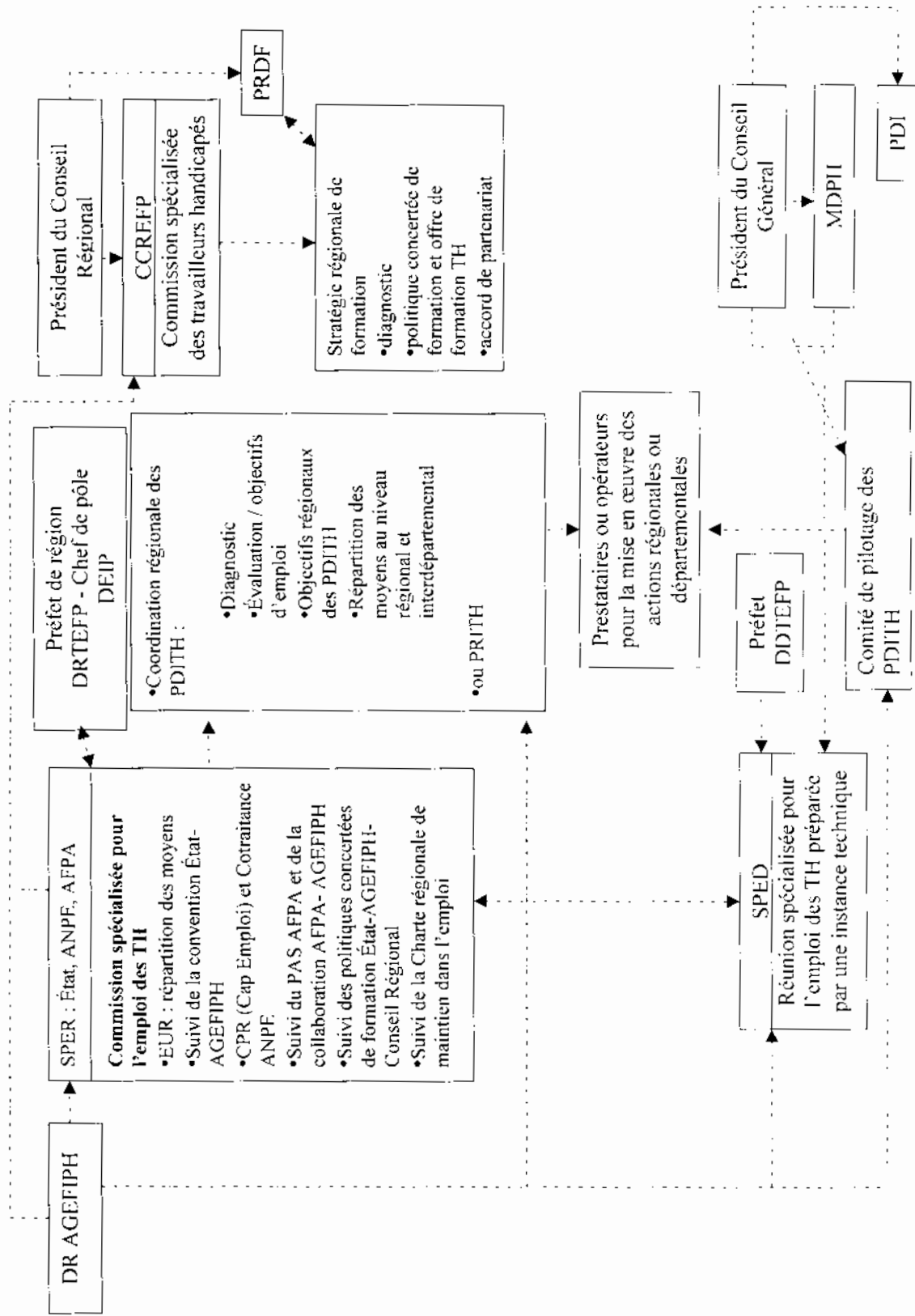
## **Annexe 4**

### **Les schémas organisationnels**

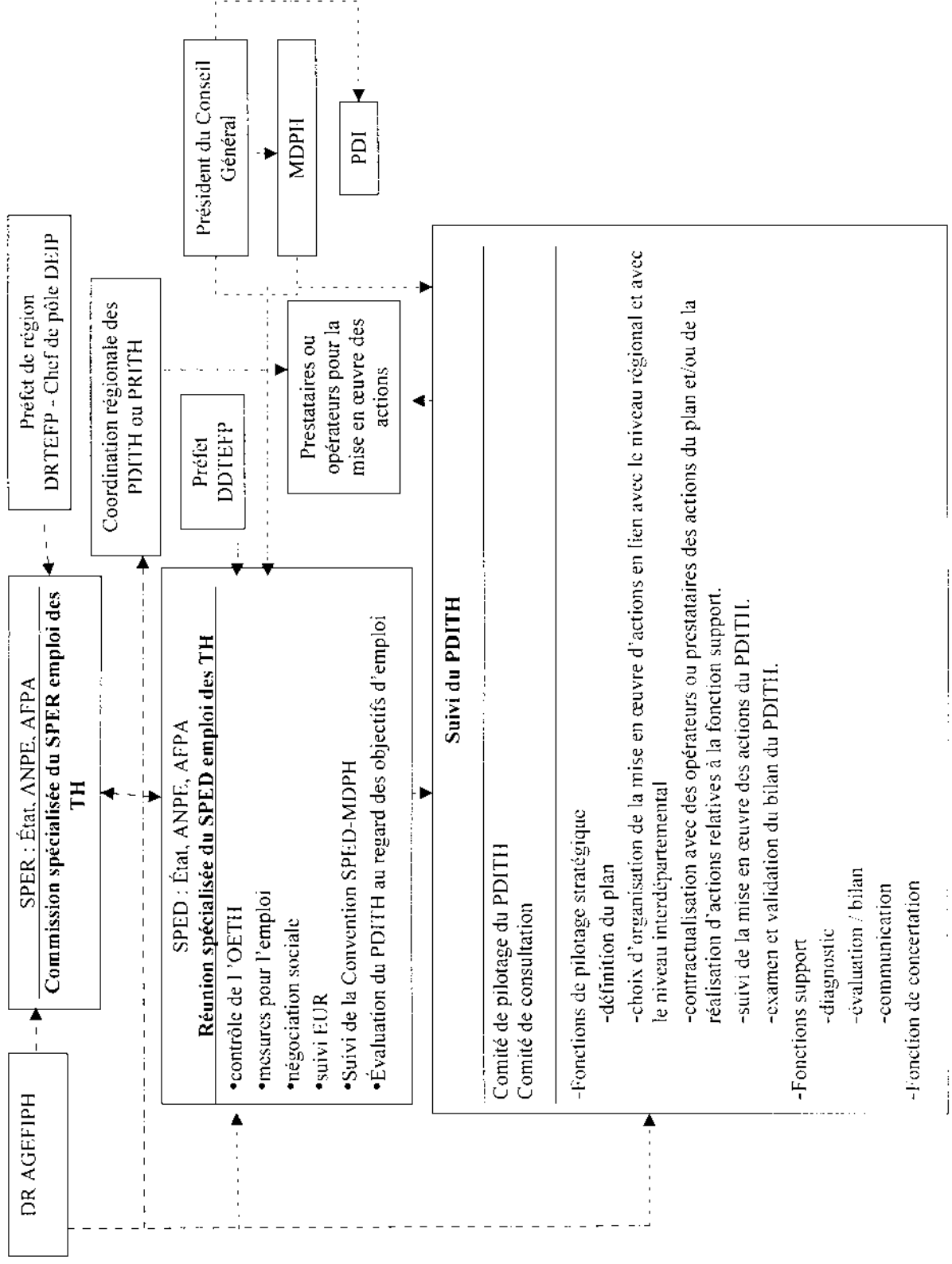
**Pilotage en faveur de l'emploi et de la qualification des travailleurs handicapés**



## Pilotage en faveur de l'emploi et de la qualification des travailleurs handicapés : Niveau régional



## Pilotage en faveur de l'emploi et de la qualification des travailleurs handicapés : Niveau départemental



## Annexe 5

### Le plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés, le PDITH

Les programmes départementaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDITH) existent depuis 1992 et fonctionnent sur une base généralisée depuis 1999 sur la base de la note d'orientation DGEFP n° 99/33 du 26 août 1999.

Le PDITH, dont le pilotage est assuré conjointement par le DDTEFP en étroite liaison avec l'AGEFIPH, reste dans sa définition un outil dédié à la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés. Il a vocation à compléter le dispositif de droit commun, mené par les acteurs du SPE au niveau local (DDTEFP, Agence locale pour l'emploi, ...), et les dispositifs spécialisés (AGEFIPH). En outre, il assure la cohérence d'ensemble de ces dispositifs. Le PDITH favorise la mobilisation de nombreux acteurs et la mise en œuvre d'actions spécifiques, complémentaires et innovantes répondant à des besoins nouveaux ou particuliers.

La réforme du **programme** départemental d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés qui devient le **plan** départemental d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés intervient à une période où le SPE doit prendre en compte le nouveau contexte législatif. Les lois du 11 février 2005 et du 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, renforcent le rôle du Conseil régional en matière de formation, y compris des personnes handicapées, et celui du Conseil général qui devient un acteur essentiel de la politique du handicap par le pilotage du GIP constitutif de la MDPH. Le plan doit donc s'adapter à ce nouveau contexte institutionnel pour mieux prendre en compte les réformes de la politique du handicap. La réforme qui doit être conduite vise à renforcer la logique de projet dans la conduite du plan pour introduire davantage de souplesse dans la mise en œuvre des actions et y associer les nouveaux acteurs incontournables.

Il apparaît nécessaire de conforter le pilotage des PDITH au niveau départemental qui reste le niveau de mise en œuvre de référence. Mais il semble également pertinent de faire émerger un pilotage stratégique des PDITH au niveau régional.

A cette fin les DDTEFP et DRTEFP doivent renforcer la mobilisation de leurs services afin d'assurer pleinement le pilotage avec l'AGEFIPH des PDITH.

Le niveau régional assure en effet :

- La fixation des objectifs et des choix stratégiques, d'organisation et d'axes d'intervention
- La coordination des PDITH au niveau régional
- Et le cas échéant la mise en œuvre des actions pour de petites régions ou des actions spécifiques en matière de formation et de maintien dans l'emploi, pour les autres régions.
- La capitalisation nécessaire de la connaissance des problématiques au niveau régional pour affiner le diagnostic
- La réalisation du bilan et de l'évaluation des PDITH de la région

Le niveau départemental assure :

- La déclinaison des objectifs régionaux
- Le développement d'une stratégie d'actions
- Le diagnostic local
- Mise en œuvre des actions
- Concertation et coopération avec les acteurs concernés

#### Les publics

- les salarié handicapés,
- les bénéficiaires de l'OETH, dont les bénéficiaires de l'AAH,
- les personnes handicapées, à la recherche d'un emploi ou orientées marché du travail,
- les travailleurs indépendants handicapés,
- les jeunes handicapés sortant de formation initiale,
- les employeurs privés et publics.

## **Les domaines du périmètre d'intervention du PDITH**

- l'accès durable à l'emploi dans le secteur privé ou public y compris pour les publics présentant les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi.
- l'évolution professionnelle, le maintien dans l'emploi et le reclassement
- l'accès à la formation tout au long de la vie, à la qualification, à la validation des acquis et de l'expérience et à la certification.
- l'information, la sensibilisation, la mobilisation des employeurs, y compris des entreprises du milieu protégé, pour leur permettre de répondre à leurs besoins de recrutement et de compétences.

Le PDITH n'a pas vocation à mettre en œuvre systématiquement tous ces thèmes. Les domaines d'intervention et les actions sont arrêtés en fonction du diagnostic réalisé et au regard des besoins identifiés et des moyens mobilisables.

L'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi et notamment les bénéficiaires de l'AAH sera un axe d'intervention prioritaire et régulier des PDITH. Les DDTEFP solliciteront les conseils généraux et les MDPH pour la mise en œuvre en amont, voire en parallèle, d'actions d'accompagnement social ou médico-social indispensables et complémentaires aux dispositifs d'accès à l'emploi.

Les DDTEFP solliciteront les MDPH pour contribuer à la cohérence et la coordination des actions.

## **Les instances**

- l'instance décisionnelle départementale : le comité de pilotage. Le pilotage du PDITH est assuré par le DDTEFP en étroite liaison avec l'AGEFIPH. Outre l'Etat et l'AGEFIPH, le comité comprend a minima l'ANPE, le Conseil général, le directeur de la MDPH et le représentant du fonds fonction publique. Toutefois, il convient de ne pas exclure les éventuels membres qui, dans certains départements, participent déjà à l'instance de décision du PDITH et d'y associer tous les acteurs souhaitant y contribuer et y apporter des moyens.
- l'instance de consultation : le comité de consultation. Il permet d'associer d'autres acteurs concernés tel que les collectivités territoriales absentes du comité de pilotage, les branches professionnelles, les chambres de commerce... Elle se réunit plusieurs fois par an. Le comité de consultation partage le diagnostic de la situation d'emploi des travailleurs et participe à l'identification de leurs besoins. Il émet un avis sur les objectifs des actions conduites et les résultats. Enfin il identifie les actions et les moyens nouveaux mobilisables.

## **Les fonctions du PDITH**

### **1. La fonction de pilotage du plan départemental**

Cette fonction, assurée par le comité de pilotage, ne peut pas être déléguée. Il appartient aux services déconcentrés de l'Etat de s'impliquer fortement afin d'assurer un pilotage de cette instance en lien étroit avec l'AGEFIPH.

Les fonctions du comité de pilotage sont les suivantes :

- les choix d'organisation de la mise en œuvre d'actions en lien avec le niveau régional et en concertation avec l'AGEFIPH (coordination régionale des PDITH : évaluation et proposition de répartition des moyens) et avec le niveau interdépartemental.
- la définition du plan d'actions : déclinaison stratégique des orientations et des objectifs définis au plan régional.
- la contractualisation par l'Etat et l'AGEFIPH avec des opérateurs ou prestataires des actions du plan et/ou de la réalisation d'actions relatives à la fonction support.
- le suivi de la mise en œuvre des actions du PDITH.
- bilan du PDITH.

### **2. La fonction de concertation**

La fonction de concertation est assurée au sein du comité de consultation. Elle a pour objectif la mobilisation des acteurs nouveaux ayant un rôle en matière d'insertion sociale ou professionnelle des travailleurs handicapés et la mobilisation de moyens financiers nouveaux ou de participation aux objectifs du PDITH sous forme d'offre de services.

Le comité de consultation partage le diagnostic de la situation d'emploi des travailleurs et participe à l'identification de leurs besoins. Il émet un avis sur les objectifs des actions conduites et les résultats. Enfin il identifie les actions et les moyens nouveaux mobilisables.

Les pactes territoriaux pour l'emploi des travailleurs handicapés représentent une faculté d'amplifier le PDITH autour d'objectifs mobilisant les partenaires sur un territoire donné. Ils sont conclus et signés au niveau local entre le préfet et les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des objectifs définis.

### 3. Les fonctions support

La réalisation des fonctions support peut être confiée à des opérateurs et/ou prestataires externes. Il faut renforcer la fonction de diagnostic et d'évaluation, et notamment déterminer jusqu'où les dispositifs de droit commun satisfont les besoins des personnes handicapées et comment ils doivent être complétés pour y répondre pleinement.

#### a) Le diagnostic des besoins des travailleurs handicapés

##### – *L'élaboration du diagnostic*

La note d'orientation de 1999 fournit les éléments nécessaires à l'élaboration du diagnostic.

Afin de mieux cerner les problématiques liées à l'emploi, à la formation et à la qualification des travailleurs handicapés et afin d'y apporter les réponses adéquates, il est nécessaire de définir les modalités de construction du diagnostic.

Le diagnostic spécifique travailleurs handicapés fait partie intégrante du diagnostic d'ensemble des personnes en difficulté sur le marché de l'emploi. Une évaluation des besoins des entreprises au regard de l'obligation d'emploi, une analyse des principaux freins et obstacles à l'emploi, une évaluation des besoins et difficultés spécifiques des personnes handicapées au regard des opportunités offertes par le territoire, sont réalisées en liaison avec l'ANPE, l'AFPA, l'AGEFIPH et les MDPH. Ce diagnostic doit comporter une étude des sources d'informations disponibles et un constat des résultats précédemment obtenus.

##### – *Le périmètre du diagnostic*

Il faut distinguer diagnostic et périmètre d'intervention du PDITH, le périmètre du diagnostic ne se confond pas avec le périmètre d'intervention. En effet le diagnostic peut être plus large que le champ d'intervention du PDITH.

#### b) La communication

L'Etat et l'AGEFIPH proposeront à leurs responsables territoriaux respectifs un cadre commun de communication relatif aux PDITH marquant le partenariat engagé. Il permettra d'améliorer la compréhension des objectifs et de leurs liens avec la politique de l'emploi conduite par le SPE, l'AGEFIPH et d'éventuels partenaires, ainsi que la visibilité des actions. Cette réflexion devrait aboutir à une charte graphique commune, identifiant les deux partenaires, par leur signe distinctif.

#### c) Bilan du PDITH et évaluation des actions

Afin de mener la réforme des PDITH, il est demandé de réaliser un bilan annuel d'activité et une évaluation des PDITH au niveau départemental, au regard des objectifs d'emploi des travailleurs handicapés, et de les consolider au niveau régional.

Il sera proposé ultérieurement aux comités de pilotage et au comité de coordination régional un cadre commun de réalisation des bilans des PDITH qui permettra de mettre en place des indicateurs pertinents et favorisera l'agrégation des résultats au niveau régional. Ces données devront systématiquement faire l'objet d'une remontée nationale tous les ans.

### **Les moyens et l'organisation**

La mise en œuvre des actions peut être confiée à des prestataires ou à des opérateurs (y compris des associations). Elle comprend le montage et la réalisation des actions, ainsi que la coordination nécessaire des acteurs concernés, sur le plan opérationnel.

##### – Les moyens

Les moyens que consacrent l'Etat et l'AGEFIPH au pilotage et à la mise en œuvre des plans seront, au minimum, maintenus aux niveaux actuels. La répartition de ces moyens devra être décidée aux niveaux

régional et interdépartemental et sera fonction, d'une part des objectifs arrêtés et d'autre part, des moyens nécessaires à la réalisation des actions du PDITH de la région. Pour les crédits de l'Etat, le CTRI détermine les principes et les modalités de répartition des enveloppes financières. Les DDTEFP utilisent ensuite ces dernières pour financer les prestataires ou opérateurs et/ou la mise en œuvre des actions, qui peuvent être réalisées aux niveaux régional ou départemental

– le choix et le financement des opérateurs ou prestataires

Pour les actions réalisées au niveau régional, la coordination régionale stratégique des PDITH, au sein du comité spécialisé du SPER, choisit et finance les opérateurs retenus et détermine le financeur responsable.

Pour les actions réalisées au niveau départemental, le comité de pilotage du PDITH fait le choix des opérateurs ou prestataires et détermine le financeur responsable de l'action.

Chaque financeur identifié finance et gère les relations contractuelles avec le prestataire ou l'opérateur retenu.

Les opérateurs ou prestataires retenus en tant que responsables de projets dans un domaine identifié devront rendre compte de la réalisation de l'action et des résultats obtenus au comité de pilotage du PDITH et lors des réunions thématiques du SPED.

Le choix des opérateurs doit notamment s'appuyer sur les compétences et savoir faire développés dans le cadre de la mise en œuvre actuelle des PDITH.

Les services déconcentrés sont appelés à renforcer leur activité dans le cadre du pilotage des PDITH.

## Annexe 6

### La fonction du référent insertion professionnelle des MDPH

Le référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de la maison départementale des personnes handicapées, parmi son personnel ou recruté sur les moyens du GIP. Il exerce son activité sous l'autorité du directeur et il est membre de l'équipe de direction de la MDPH.

#### **Mission de la structure de rattachement :**

La maison départementale des personnes handicapées exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille. Elle assure à la personne handicapée l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie et à la mise en œuvre des décisions prises par la commission des droits et de l'autonomie. A cet effet, elle organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire chargée de la réalisation du plan de compensation proposé à la personne handicapée ainsi que le fonctionnement de la commission des droits et de l'autonomie chargée de prendre les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée.

#### **Attributions :**

Il participe à la coordination et à l'organisation des travaux de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH en matière d'évaluation et d'orientation professionnelles des personnes handicapées.

Il organise les modalités concrètes de participation des acteurs du SPE (ANPE et prestations des psychologues de l'AFPA) aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire pour l'évaluation et l'orientation professionnelle, en fonction des moyens qui seront apportés par le SPE.

Il prépare, met en œuvre et suit les conventions passées entre la MDPH et les organismes de placement spécialisés Cap emploi et les centres de préorientation.

Il prévoit, sur le plan institutionnel, les conditions de suivi des décisions de la CDA relatives à la reconnaissance de travailleur handicapé et à l'orientation professionnelle des personnes handicapées.

Il est chargé des relations avec le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Il assure la liaison avec le Service Public de l'Emploi et les organismes de placement spécialisé pour l'accueil et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail.

Il organise la coordination des actions d'accompagnement social ou médico-social avec le parcours d'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre par le SPE et les Cap Emploi, pour les personnes handicapées très éloignées de l'emploi ou présentant un handicap spécifique lorsque le besoin est identifié.

Il représente, en tant que de besoin, la MDPH au sein des instances de pilotage des dispositifs pour l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées au niveau départemental et notamment au PDITH.

Il contribue à la connaissance des personnes handicapées accueillies par la MDPH et fait valoir leurs besoins pour améliorer leur insertion professionnelle.

Il assure la diffusion de l'information nécessaire à l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le SPE

Il assure la liaison avec l'AGEFIPH pour rendre disponibles dans les MDPH l'information relative aux aides de l'AGEFIPH en direction des personnes handicapées et des employeurs.

Il assure le suivi des données à caractère professionnel du système d'information de la MDPH.

Il favorise l'articulation avec les systèmes d'information de la MDPH et des DDTEFP et du SPE ainsi que des Cap Emploi.

## Annexe 7

### La fiche relative à l'obligation de négociation collective

#### Rappel de la problématique

L'examen des résultats de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'accompagne souvent du constat que l'emploi des personnes handicapées est un thème peu investi par les partenaires sociaux et peu traité dans la négociation collective.

En conséquence, afin de faire entrer l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et faire de l'emploi des personnes handicapées un élément incontournable de dialogue social, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation périodique de négocier tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de la branche, notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Cette négociation se déroule sur la base d'un rapport précisant la situation du secteur d'activité ou de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi.

Cette mesure a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et permettre éventuellement dans un deuxième temps d'aboutir à la négociation d'un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclu dans le cadre des dispositions législatives propres aux travailleurs handicapés (article L 323-8-1 du code du travail). La conclusion d'un accord de ce type est l'une des cinq modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

#### Point sur la situation actuelle au travers de l'analyse des bilans de négociation

Le moindre intérêt des partenaires sociaux pour la problématique de l'emploi et de la qualification des travailleurs handicapés dans la négociation collective est perceptible notamment au niveau des branches. En effet chaque année le bilan de la négociation collective recense les thèmes traités ainsi que leur évolution. Le nombre d'accords abordant ce sujet est faible.

**2003** : 2 accords relatifs à la cessation anticipée d'activité abordent la question du handicap (sur un total de 992 textes interprofessionnels et de branches)

**2004** : 12 accords dont la très grande majorité sont des accords formation professionnelle abordent la question du handicap (sur 1 156 textes interprofessionnels et de branches)

**2005** : 4 accords de branche abordent la question du handicap (sur 1 188 textes interprofessionnels et de branches)

#### Depuis le 11 février 2005 :

- Sur les huit nouvelles conventions collectives en 2005, 2 énoncent la nouvelle obligation de négocier tous les 3 ans au niveau des branches (Géomètres experts, Organisation professionnelles de l'habitat social) mais il s'agit d'une simple inscription de l'obligation de négocier et non de sa mise en œuvre concrète ;
- Sept avenants à des conventions collectives abordent, en général de manière succincte, la question du handicap.

La difficulté réside dans le fait que cette obligation de négocier n'est qu'une obligation de moyen et non une obligation de résultat. Aucune contrainte ou sanction n'est prévue.

## Rappel de la procédure de dépôt et rôle des services de l'État

La Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social modifie les règles de la négociation collective afin de donner un nouvel élan au dialogue social et davantage de légitimité aux accord avec le principe majoritaire. Pour mieux accompagner cette réforme et le développement du dialogue social, les pouvoirs publics ont souhaité simplifier les procédures de dépôt et d'extension des accords (Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 relatif au dépôt et à la consultation des conventions et accords collectifs de travail). Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, le dépôt (art L 132-10 et R 132-1 du code du travail) s'effectue, en version papier et en version électronique, auprès de la DGT pour les accords interprofessionnels et de branche et auprès des DDTEFP pour les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe.

### 1. Pour les branches :

Au niveau national, la DGT assure un rôle :

- d'enregistrement,
- de diffusion,
- de bilan.

A l'exception des secteurs spécifiques (ex : sanitaire et social) les accords ne sont pas soumis à des procédures du type agrément. Les accords collectifs existent donc sans contrôle de l'administration.

Pour les accords faisant l'objet d'une demande d'extension (pour rendre l'accord obligatoire à l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle), un contrôle de légalité est effectué et peut aboutir à une extension avec des réserves et /ou des exclusions.

En conséquence, le seul rôle possible de l'administration au niveau national est un rôle d'impulsion :

- Diffuser un message « politique » auprès des partenaires sociaux, visant à les inciter à respecter cette obligation,
- Relais éventuel des Présidents de commission mixte paritaire qui président les négociations de branche.

### 2. Pour les accords d'entreprises :

Au niveau départemental : enregistrement des accords et saisie des informations dans l'application Gestion des accords, et suivi statistique de la DARES.

L'Inspection du Travail, dans le cadre d'un contrôle général, peut s'assurer de la satisfaction à l'obligation de négocier.

### **Propositions**

Il est proposé de compléter les moyens juridiques dont disposent les services de l'Etat pour accompagner les négociations collectives par :

- L'impulsion auprès des partenaires sociaux d'une nouvelle dynamique par le biais de messages incitatifs et d'une large information sur les nouvelles dispositions de la loi du 11 février 2005.
- L'articulation entre dispositifs du dialogue social et obligation d'emploi des travailleurs handicapés et notamment par la promotion des accords d'entreprise, de groupe ou de branche.
- Par un appui méthodologique aux partenaires sociaux sur la problématique de l'emploi des travailleurs handicapés pour la conduite des négociations collectives. Un guide méthodologique sur la négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sera diffusé début 2007.

## Annexe 8

### Les bénéficiaires de l'AAH et l'emploi

#### ➤ Le rôle transversal des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Les MDPH ont été créées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elles exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

Elles assurent l'organisation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), qui remplace l'ancienne COTOREP, et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions. La CDAPH prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire. Elle prend donc les décisions relatives à l'attribution de l'Allocation aux Adultes Handicapés (évaluation du taux d'incapacité permanente, examen des restrictions éventuelles pour l'accès à l'emploi).

#### ➤ Dispositifs auxquels les allocataires de l'AAH sont éligibles

- Les titulaires de l'AAH sont désormais bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui permet de mobiliser à leur profit les dispositifs et outils spécifiques d'insertion dans le milieu ordinaire de travail (article L323-3 du Code du travail) dès lors qu'ils s'inscrivent dans un projet professionnel.
- Les contrats d'avenir et les contrats insertion – revenu minimum d'activité sont dorénavant ouverts aux bénéficiaires de l'AAH, en vertu des décrets du 20 mars et du 22 juin 2006.
- Un cumul partiel de l'AAH avec des revenus tirés d'une activité professionnelle en milieu ordinaire est possible. Ces revenus sont en partie exclus des ressources servant au calcul de l'allocation. Un abattement de 40, 30, 20 ou 10 %, selon que l'activité est un quart temps, un mi – temps ou un trois quart de temps ou un temps plein rémunéré au SMIC, est pratiqué. Le cumul maximal peut aller jusqu'à 114 % du SMIC. Cette mesure n'est pas limitée dans le temps, contrairement à ce qui existe pour les autres minima sociaux, conformément à l'article L821-3 du Code de la Sécurité Sociale.

#### ➤ Situation des bénéficiaires de l'AAH vis-à-vis de l'emploi :

Au 30 juin 2003 (dernières données disponibles), 144 000 bénéficiaires de l'AAH travaillaient, ce qui représente 20 % des allocataires. Ce public se répartit entre :

- 116 300 allocataires de l'AAH au titre de l'article L.821-1, soit 16 % de l'ensemble des allocataires (ou 81 % des allocataires qui travaillent) ; et 27 700 allocataires de l'AAH au titre de l'article L.821-2, soit 4 % de l'ensemble des allocataires (ou 19 % des allocataires qui travaillent).
- 64 800 allocataires AAH travaillent en milieu ordinaire, soit 9 % de l'ensemble des allocataires (ou 45 % des allocataires qui travaillent) ; et 79 100 allocataires AAH travaillent en milieu protégé, soit 11 % de l'ensemble des allocataires (ou 55 % des allocataires qui travaillent).