

...l'insertion professionnelle des handicapés

L'ANNÉE 2005 a été marquée par la promulgation de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ce numéro rappelle les principales mesures relatives à la formation et à l'emploi des travailleurs handicapés qui sont dorénavant applicables.

Par ailleurs, la parution de ce texte a coïncidé dans le temps avec la réalisation de 2 études sur l'insertion professionnelle, la formation et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans 2 branches professionnelles composantes d'Habitat-Formation : les Pact-Arim et le Crédit Immobilier de France.

Ces études, cofinancées et coordonnées par l'AGEFIPH et Habitat-Formation, montrent l'intérêt pour une branche professionnelle de se saisir de ce sujet ■

Le nouveau cadre juridique et réglementaire

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

Longtemps attendue, cette loi a fait l'objet de nombreuses modifications au cours de la navette parlementaire. Il faut dire qu'elle envisage l'insertion des travailleurs handicapés de manière large et a pour objectif de favoriser une réelle égalité des chances des handicapés dans l'accès aux soins, au logement, à la scolarité, à la formation et à l'emploi.

Elle introduit en outre, dans le Code de l'action sociale et des familles, une définition du handicap : "toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant".

Nous aborderons ici les questions spécifiques d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés.

Les modifications apportées par

la loi dans ces domaines sont de plusieurs ordres.

► **LE MAINTIEN DE L'OBLIGATION D'EMPLOI**
Seules les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à une obligation d'emploi fixée à 6 % des effectifs. En la matière, rien n'est changé.

En revanche, depuis le 1^{er} janvier 2006, pour une entreprise qui ne respecterait pas cette obligation, le plafond de la contribution AGEFIPH est relevé de 500 à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire de l'obligation d'emploi manquant.

Les obligations des employeurs publics sont alignées à cette même date sur celles du secteur privé, une sanction financière du non respect de l'obligation d'emploi étant mise à leur charge.

À NOTER :

Cette contribution peut être portée à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé pour une entreprise qui, pendant plus de trois ans, n'aurait fait aucun effort en matière de recrutement direct, de maintien dans l'emploi, de sous-traitance ou n'aurait conclu aucun accord d'entreprise.

► UN CHANGEMENT DE L'ASSIETTE D'ASSUJETTISSEMENT

Le calcul des effectifs handicapés a changé. Auparavant, un travailleur handicapé, selon son degré de handicap, son âge, sa formation ou le temps passé sans activité, pouvait représenter jusqu'à 5,5 unités à lui tout seul.

Désormais, la loi a introduit la règle du " un pour un " c'est-à-dire que chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi comptera pour une unité s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelles que soient la nature du contrat de travail et sa durée.

À SAVOIR :

L'accueil de personnes handicapées en stage, pour une durée minimum de 150 heures, donne droit à des unités bénéficiaires dans la limite de 2 % de l'assiette d'assujettissement.

Les contrats de sous-traitance passés avec des "entreprises adaptées" de type CAT (Centre d'aide par le travail) peuvent exonérer un établissement de 50 % maximum de son obligation d'emploi.

► LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI RENFORCÉ

Pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs devront prendre des " mesures appropriées " afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé.

Ces aménagements ne devront toutefois pas constituer une charge "disproportionnée" pour l'employeur.

► UNE OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Un des grands changements de la loi est l'obligation faite aux entreprises de négocier sur l'emploi des personnes handicapées, au même titre que sur les conditions de travail, les salaires, etc.

Cette négociation - annuelle pour les entreprises et triennale pour les branches professionnelles - se fera avec les partenaires sociaux, sur la base d'un rapport établi présentant la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation portera notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elle pourra être engagée à la demande d'une organisation syndicale représentative si elle ne l'a pas été depuis plus de douze mois.

► MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET HANDICAP

Un décret du 9 janvier 2006 incite les organismes de formation, mais également les entreprises et les associations, à prendre en compte les contraintes particulières des personnes handicapées en matière de formation professionnelle continue, tant au niveau de l'accueil, des durées de formation que des modalités de formation.

Ainsi, doivent être mis en œuvre, au titre de la formation professionnelle continue, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation, ainsi que des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.

Les adaptations correspondantes peuvent être individuelles, ou viser un groupe de personnes ayant des " besoins similaires ". Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication ■

Le handicap en chiffres

LES PERSONNES handicapées représentaient, en 2004, une population active d'environ 900 000 personnes se décomposant ainsi :

- 500 000 salariés en milieu ordinaire
- 120 000 salariés en milieu protégé
- 27 000 travailleurs indépendants
- 250 000 demandeurs d'emploi (taux de chômage de 28,5 % contre une moyenne nationale de 9,5 %).

Sur les 91 500 établissements d'au moins 20 salariés assujetties à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, 45 % s'y conformaient, 55 % contribuaient à l'AGEFIPH du fait de son non respect ou de son respect partiel.

En appliquant les nouveaux modes de calcul de la loi du 11 février 2005, le pourcentage de 4,2 % de présence de salariés handicapés dans les entreprises françaises tomberait à 3 % ■

Des expériences concrètes au sein de notre secteur professionnel

COURANT 2005, 2 études sur l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ont été réalisées pour le compte de 2 branches professionnelles :

- ▶ les Pact-Arim,
- ▶ le Crédit immobilier de France.

L'originalité réside dans le fait qu'il s'agit d'études au niveau de branches professionnelles alors que, de manière générale, ces études sont initiées par des entreprises plutôt de grande taille.

Le cabinet ESPRI CONSULTANTS a été sélectionné pour réaliser ce tra-

vail. L'AGEFIPH et Habitat-Formation sont intervenus en tant que cofinanceurs et coordonnateurs.

À titre d'illustration, voici les principaux enseignements de l'étude menée au sein du Mouvement Pact-Arim.

Étude sur l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les Pact-Arim

Sur 116 associations Pact-Arim employeurs, seules 46 sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui concerne les entreprises de plus de 20 salariés. 27 de ces 46 associations ont participé à l'étude.

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS :

■ 41 travailleurs handicapés ont été recensés. La plupart des Pact-Arim ayant répondu respectent totalement l'obligation d'emploi fixée à 6 % des effectifs. Seules 9 structures ont déclaré devoir verser une contribution à l'AGEFIPH.

■ La majorité des travailleurs handicapés salariés dans les Pact-Arim sont des hommes (52 %) alors que le secteur se caractérise par une forte féminisation (66 % des effectifs en 2004). Ils seraient plutôt âgés (56 % ayant plus de 45 ans) mais ont été recrutés récemment dans les structures (87 % ont une ancienneté inférieure à 5 ans).

■ 82 % des travailleurs handicapés ont été intégrés par recrutement externe et 18 % ont fait l'objet de mesures de maintien dans l'emploi.

■ Les postes occupés sont très variés. Il est toutefois important de souligner que les travailleurs handicapés ne sont pas cantonnés à des postes de bas niveau de qualification. Quelques exemples : un métreur évaluateur, un contrôleur de travaux, 2 moniteurs en auto-réhabilitation...

L'étude met notamment en évidence les éléments suivants :

▶ Il n'y a pas jusqu'alors de politique ressources humaines " volontariste " en matière de recrutement de travailleurs handicapés, tant au niveau de la branche professionnelle qu'à celui des associations, ce qui n'empêche toutefois pas le secteur de très bien se comporter en la matière.

▶ La majorité des associations ne semblent pas connaître et/ou ne pas faire appel aux structures spécialisées (Cap emploi ou Cellule maintien en particulier). Elles disent manquer d'informations sur les dispositifs, les mesures, les aides financières, humaines ou techniques, etc., qui peuvent leur être apportées.

LES AXES DE TRAVAIL POUR L'AVENIR :

■ Communiquer, sensibiliser, développer le niveau d'information de tous les acteurs de la branche sur la thématique de l'emploi des personnes handicapées.

■ Préparer le recrutement, l'intégration et le maintien dans leur poste des personnes handicapées au travers d'une recherche de compétences et d'un parcours de formation.

■ Inscrire durablement le handicap dans les pratiques de gestion des ressources Humaines.

Des suites concrètes à l'étude 2005 sont en cours de définition et devraient être mises en œuvre en 2006. Rappelons que parallèlement, le Mouvement Pact-Arim a fait de l'habitat des personnes handicapées un axe fort de ses activités ■

Les principaux acteurs de l'insertion professionnelle des handicapés

■ **AGEFIPH** (Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) www.agefiph.asso.fr
Elle gère les versements des entreprises qui ne respectent pas leur obligation d'emploi, et finance des mesures, au bénéfice des personnes handicapées ou des entreprises, pour favoriser l'insertion, la formation ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

■ CAP EMPLOI

L'ensemble des EPSR (Équipes de préparation et de suite de reclassement) et OIP (Organismes d'insertion et de placement) sont regroupés sous l'enseigne CAP EMPLOI. Le réseau CAP EMPLOI (au minimum une structure par département) occupe aujourd'hui une place centrale dans le dispositif d'insertion des personnes handicapées, en assurant les missions spécifiques de préparation, d'accompagnement des parcours et d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

■ Les Maisons départementales du handicap (ex COTOREP)

Depuis le 1^{er} janvier 2006, une Maison départementale du handicap doit être instaurée dans chaque département. Une Commission unique est ainsi constituée qui assure les missions auparavant dévolues aux CDDES (Commission départementale de l'éducation spéciale) et COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). Ces Maisons départementales du handicap sont notamment chargées de reconnaître la qualité de travailleur handicapé, de fixer les taux d'incapacité et d'attribuer des prestations financières à la personne ■

Les aides de l'AGEFIPH en matière de formation des salariés handicapés

■ Les aides au contrat de professionnalisation

L'objectif de ces aides est de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

Elles sont cumulables avec les financements accordés par Habitat-Formation en matière de professionnalisation.

L'employeur pourra mobiliser :

- ▶ Une subvention forfaitaire de 1 525 € par période de six mois, s'il embauche en contrat de professionnalisation un jeune handicapé de moins de 30 ans.
- ▶ Cette subvention passe à 3 050 € par période de six mois, lorsque la personne handicapée a plus de 30 ans.
- ▶ Il existe également une prime à l'insertion de 1 600 € pour la signature d'un Contrat à durée indéterminée ou d'un Contrat à durée déterminée, d'au moins douze mois avec la personne handicapée, à l'issue de l'action de professionnalisation.

■ L'aide au tutorat

Faire appel à un tuteur implique qu'il soit formé à l'accompagnement des personnes handicapées et qu'il puisse être rémunéré pour ses heures de tutorat.

Dans le cas d'un tuteur interne, l'AGEFIPH participe au coût de sa formation et de sa rémunération afin de ne pas générer de surcoût encadrement pour l'employeur.

Si l'entreprise recourt à un tuteur externe, l'AGEFIPH participe au financement de la prestation, dans la limite de 23 € de l'heure.

■ L'aide à la formation professionnelle

Cette aide a pour but de permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.

Elle consiste en une participation au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre du maintien dans l'emploi du salarié handicapé ou de son évolution professionnelle.

Cette subvention vient nécessairement en complément d'une participation financière de l'entreprise et/ou de l'organisme paritaire collecteur agréé.

■ L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

L'objectif de cette aide est d'identifier les acquis de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.

Pour l'employeur, cette aide consiste en une participation au coût du bilan, en complément des autres financements mobilisables.

Une aide supplémentaire peut être apportée lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.

Renseignements et informations
Bertrand Dumeaux
01 53 65 77 98 ■

Habitat-Formation
Le Fonds d'assurance formation des acteurs de la ville
15, rue des Sablons BP 2122 - 75771 Paris cedex 16
☎ 01 53 65 77 77 FAX 01 53 65 77 88
accueil@habitat-formation.fr - www.habitat-formation.fr