

ACCESSIBILITE A L'EMPLOI, VIE PROFESSIONNELLE

Les personnes ayant obtenu la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé (RQTH) auront diverses possibilités pour mener leur vie professionnelle.

- L'obligation d'emploi et les aides aux employeurs
- La formation professionnelle
- Le travail en milieu protégé
- Le travail en milieu ordinaire
- La fonction publique
- La création d'entreprise

L'obligation d'emploi et les aides aux employeurs

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés impose aux entreprises un taux d'emploi de personnes handicapées de 6%, lorsque l'effectif total de celles-ci dépasse 20 salariés depuis trois ans.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vient renforcer ces exigences, et étend ces dispositions à un plus grand nombre de catégories de personnes handicapées.

Les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents taux plein sont également assujettis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Plusieurs solutions existent pour satisfaire à cette exigence d'emploi de personnes handicapées:

- L'emploi effectif et direct au sein de l'entreprise de personnes reconnues handicapées,
- Les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés.
- L'accueil de demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage, de contrats d'apprentissage, ou de contrats de professionnalisation
- La conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Les établissements peuvent remplir jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile, ou les établissements ou services d'aide par le travail.

A noter : Les établissements ne remplissant pas les conditions d'emploi de personnes handicapées doivent verser une contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP. C'est avec les sommes ainsi versées que ceux-ci contribuent à l'aménagement de postes de travail, de véhicules, etc. pour les travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005 complète les exigences jusqu'alors imposées. Elle renforce dans l'entreprise le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés. Ainsi, un salarié handicapé a droit aux mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière que tout autre salarié.

Cependant, certaines des dépenses des entreprises permettent de diminuer leur contribution à l'Agefiph et au FIPHFP :

- La réalisation de travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite,
- La mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour les salariés handicapés,
- La conception de matériels ou d'aides techniques,
- La sensibilisation du personnel,
- La formation au-delà de l'obligation légale,
- Les partenariats avec le secteur associatif...

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

A noter : Le décret n°2015-655 du 10 juin 2015 relatif aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en application des articles L. 5212-2 et L. 5212-3 du code du travail précise que les entreprises à établissements multiples sont elles aussi soumises à la déclaration annuelle relative à l'emploi des travailleurs handicapés.

La formation professionnelle

Le Code du travail réaffirme le principe de non discrimination en matière **d'égalité dans l'accessibilité à la formation professionnelle** (art. L. 1132-1).

Comme tous les travailleurs, les personnes reconnues travailleurs handicapés ont un droit à la formation professionnelle. La totalité de l'éventail des formations doit leur être accessible.

L'**article D.323-10-1** du code du travail renforce l'intégration des personnes handicapées à la formation professionnelle grâce à des aménagements spécifiques.

Le congé individuel de formation (CIF)

Il s'agit d'une autorisation d'absence qui permet au salarié de suivre une formation pendant son temps de travail pour se qualifier, évoluer ou se reconverter. Le Cif est ouvert sous conditions. Il est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet à toute personne ayant travaillé ou engagée bénévolement depuis au moins 3 ans d'obtenir un certificat (diplôme, titre, qualification) reconnu par le répertoire national des certifications professionnelles et de ce fait de justifier de connaissances acquises lors de cette expérience professionnelle.

Tout employé peut demander un congé d'une durée de 24 heures dans le cadre de la VAE. Le compte personnel de formation peut aussi être utilisé (voir paragraphe suivant).

Le compte personnel de formation (CPF)

Instauré par la loi n°2014-288, le CPF se substitue depuis le 1^{er} janvier 2015 au droit individuel de formation. Comme lui, il permet à tous les travailleurs de cumuler des heures de formation chaque année. Celles-ci pourront par la suite être utilisées pour suivre une formation pendant le temps de travail, avec une prise en charge des frais (dont transport, repas, hébergement, frais de garde d'enfants ou de parents à charge).

Les listes des formations éligibles au CPF sont disponibles sur le site MonCompteFormation.gouv.fr.

Les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE)

Ce sont des stages collectifs ou individuels, spécifiquement mis en place par le direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et par l'AGEFIPH. Ces stages d'une durée de 40 à 430 heures (ou jusqu'à 1 200 heures pour certains SIFE collectifs) visent l'insertion et la formation des travailleurs handicapés.

Le contrat d'apprentissage aménagé

Des dispositions sont mises en place pour faciliter l'apprentissage chez les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées vers l'apprentissage par la CDAPH : dérogation d'âge d'entrée en apprentissage, dérogation de durée et de modalités de la formation et aménagements pédagogiques.

3463 contrats de professionnalisation ont été signés en 2015 entre des entreprises et des travailleurs handicapés, ce qui représente une augmentation de 10% par rapport à 2014, et 72% par rapport à 2012. Le taux d'emploi à l'issue d'un tel contrat est de 53% (25% en CDI, 20% en CDD et 8% en nouveau contrat d'alternance).

Ce dispositif recueille l'adhésion du public : 87% des employeurs se déclarant prêts à renouveler l'embauche d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation, et 77% des personnes handicapées obtenant une qualification, une certification ou un diplôme à l'issue du contrat de professionnalisation.

Source : L'Agefiph en 2015, Rapport d'activité, AGEFIPH, Juin 2016

Rendez-vous sur la fiche **contacts** pour obtenir des coordonnées d'organismes de formation spécialisés.

Afin d'accéder aux dispositifs spécialisés ou aux aménagements de formation proposés aux personnes handicapées, il faut :

- Etre reconnu travailleur handicapé, et ;
- Etre orienté par la CDAPH vers l'établissement ou le service concerné.

Le travail en milieu protégé

Lorsqu'une demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, est adressée à la MDPH, celle-ci évalue l'incapacité et les besoins de compensation du demandeur. Cette évaluation sera ensuite transmise à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). C'est cette dernière qui se prononcera sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale.

La préorientation

Lorsque la CDAPH connaît des hésitations quant à l'orientation de la personne handicapée, elle peut lui proposer une préorientation, tenant compte de ses aptitudes intellectuelles et physiques, ainsi que de ses attentes personnelles. Cette préorientation consiste en un stage d'environ six semaines effectué dans un centre dédié et entièrement financé par l'assurance maladie. Pendant ce stage, le travailleur handicapé est mis dans les conditions de différents métiers pouvant lui convenir. Il est informé sur les débouchés vers lesquels ses aptitudes sont testées. Un rapport est adressé à la CDAPH à la suite du stage afin de statuer sur l'orientation de la personne handicapée.

La rééducation professionnelle

Elle concerne les personnes reconnues travailleurs handicapés dans le cadre de leur insertion professionnelle et sociale dans un environnement adapté. Elle peut être effectuée

- dans des centres de rééducation professionnelle (CRP)
- chez un employeur dans le cadre d'un contrat de rééducation professionnelle.

Dans le premier cas, il s'agit d'un stage rémunéré d'une durée moyenne de 10 à 30 mois, visant à remettre à niveau des personnes ayant un niveau de qualification relativement faible, ou reconnues inaptes à exercer leur ancien métier ou formation sans avoir auparavant suivi une réadaptation professionnelle.

Le contrat de rééducation professionnelle vise quant à lui l'insertion professionnelle du travailleur victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne pouvant plus, de ce fait, exercer son activité professionnelle habituelle. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée d'un type particulier et conclu pour une durée de 3 mois à 1 an selon les besoins du bénéficiaire.

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile (CTDT), et les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)

Il y avait 1.349 Esat en 2014 et 119 107 personnes handicapées y travaillaient.

Il y avait 718 EA en 2011 et 31 000 personnes handicapées y travaillaient.

Source : Chiffres Clés – Les personnes handicapées et l'emploi, Agefiph - FIPHFP, Juin 2015

La **loi du 11 février 2005** prévoit deux possibilités d'orientation des travailleurs reconnus handicapés : le marché du travail, incluant notamment les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CTDT), ou le milieu protégé avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

- Les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CTDT)

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile (CTDT) sont des entreprises du milieu ordinaire du travail dont la seule spécificité est d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés. Elles ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la CDAPH.

Leur but est de permettre à des travailleurs handicapés à efficacité réduite d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités, de favoriser leur projet professionnel en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Le salarié possède un statut de droit commun avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité sociale. L'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile est considéré comme employeur.

L'employé reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1er janvier 2006, ce salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Plusieurs dispositions sont prévues afin de faciliter le passage de l'EA ou du CDTD vers une entreprise non adaptée du marché du travail. Sous certaines conditions, l'EA ou le CDTD perçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH qu'ils emploient, une aide au poste forfaitaire, versée par l'Etat.

- Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)

Anciennement appelés "centres d'aide par le travail" ou CAT, ce sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles.

Leur objet est d'offrir aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

C'est la CDAPH qui examine la possibilité d'une personne à travailler en ESAT. Une personne ayant une capacité de travail inférieure au tiers de la capacité de travail d'une personne valide sera orientée en priorité.

A noter : Les ESAT relèvent du milieu "protégé", par opposition au milieu "ordinaire" de travail. Ils doivent mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale. Les conditions de mise en œuvre de ces actions doivent être fixées par décret.

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.

Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Si le travailleur en ESAT ne cotise pas pour le chômage, il est cependant un assuré social pour les autres risques et cotise à ce titre sur ses rémunérations.

Des avenants d'actualisation feront état de la progression du travailleur handicapé dans sa démarche de reconnaissance des savoir-faire et compétences.

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une "rémunération garantie"

Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein (le plein temps est fixé à 35 heures hebdomadaires), le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55 % et 110 % du SMIC ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Afin d'aider les ESAT à la financer, l'Etat verse une "aide au poste" pour chaque personne handicapée accueillie.

L'ESAT peut décider d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Lorsqu'elle est versée, cette prime d'intéressement n'entre pas en compte pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Le travailleur handicapé accueilli en ESAT a droit à accéder au congé de formation professionnelle. Le maintien de sa rémunération garantie est alors fixé dans le cadre du code de l'action sociale et de la famille.

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de **favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi** de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service peut, avec l'accord des intéressés, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'après d'une personne physique.

Le travail en milieu ordinaire

Les personnes handicapées employées dans une entreprise du milieu ordinaire ont un statut de salarié. Elles bénéficient des dispositions du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise. Aucun abattement ne peut être pratiqué sur le salaire d'un travailleur handicapé en raison de son handicap.

Les employeurs contrevenant à ce principe de non-discrimination sont passibles de sanctions définies par **l'article 225-2** du code pénal. Il s'agit de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son handicap ou de son état de santé.

Les contrats aidés

Les personnes handicapées peuvent bénéficier des contrats aidés afin d'intégrer les entreprises du milieu ordinaire.

▪ Le contrat unique d'insertion (CUI)

Ce dispositif, géré par les Cap Emploi, les Pôle Emploi et les Missions locales, permet aux candidats handicapés et d'autres personnes éligibles d'intégrer le secteur marchand (contrat initiative emploi : CUI-CIEI) ou non marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) via un CDI ou un CDD de 6 à 24 mois renouvelable jusqu'à 5 ans. Il associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur et a pour but de faciliter l'embauche des personnes éloignées de l'emploi.

▪ Les emplois d'avenir

Comparables au CUI, les emplois d'avenir visent spécifiquement la qualification professionnelle et l'insertion durable des jeunes de 16 à 25 ans, peu ou pas qualifiés dans le monde du travail.

▪ Le contrat de génération

Ce dispositif veut favoriser l'embauche de jeunes en CDI, du maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, et du transfert de compétences dans l'entreprise. Il permet la négociation d'accords collectifs (ou l'élaboration de plans d'actions) dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune en CDI et maintiennent ou recrutent un salarié âgé.

La fonction publique

Avec 5,17% en 2015, le taux d'emploi des personnes handicapées dépasse les 5% sur l'ensemble de la fonction publique. Ce taux représente 221 712 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'ensemble des fonctions publiques répartis à 6,22% dans la fonction publique territoriale, 5,41% dans la fonction publique hospitalière, et 4,18% dans la fonction publique d'Etat.

Source : Chiffres Clés – Les personnes handicapées et l'emploi, Agefiph - FIPHFP, Juin 2015

Tout comme pour les entreprises privées, obligation est faite aux employeurs publics occupant au moins vingt agents de réserver au moins 6% de leurs emplois aux travailleurs handicapés. Depuis l'entrée en vigueur de la **loi du 11 février 2005**, si le taux n'est pas atteint, les employeurs publics versent au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une contribution annuelle proportionnelle à l'écart observé entre le nombre de personnes handicapées salariées et l'obligation légale.

Les personnes reconnues par leur MDPH comme travailleurs handicapés ont à leur disposition deux voies d'intégration de la fonction publique : le concours de droit commun et le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation.

Le concours de droit commun :

Le concours constitue la voie normale d'accès à la fonction publique. Il permet d'accéder à des emplois de toutes les catégories statutaires A, B et C.

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail ne peut être écarté en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi, sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée.

Il est à noter que des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens, ainsi qu'aux conditions de limites d'âge supérieures, sont prévues par les services organisateurs en faveur des candidats handicapés, et appliquées lorsque le candidat concerné en a fait la demande par avance.

Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation :

Sous certaines conditions, les personnes handicapées peuvent intégrer la fonction publique. Le candidat doit relever de la même catégorie que les bénéficiaires de la suppression ou du recul des limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours, handicap compatible avec l'emploi postulé, conditions de diplômes ou niveau d'étude, nationalité française ou européenne, casier judiciaire vide, jouissance de ses droits civiques, situation régulière au regard des obligations militaires.

Leur recrutement initial en qualité d'agent non titulaire s'effectue dans un corps des catégories A, B ou C.

A l'issue d'une période d'emploi sous contrat, en qualité d'agent non titulaire, l'agent est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer ses fonctions.

Ce contrat, dont la durée est égale à celle normalement effectuée par les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois postulé avant d'être titularisés (6 mois à 1 an), peut éventuellement être renouvelé une fois.

Le médecin de prévention exercera une surveillance particulière à leur égard.

Ce sera lui qui proposera les éventuels aménagements du poste de travail en termes de matériels ou d'horaires.

A noter : Au sein de chaque ministère, un « correspondant handicap » est chargé de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La création d'entreprise

En 2015, 3 380 demandeurs d'emploi handicapés ont créé ou repris une entreprise, ce qui correspond à une hausse de 6% en un an.

Source : L'Agefiph en 2015, Rapport d'activité, AGEFIPH, Juin 2016

L'Agefiph favorise les initiatives des personnes handicapées que souhaitent créer leur entreprise ; elle accorde un appui technique et financier en favorisant l'accueil et le suivi de ces nouveaux chefs d'entreprise.

Qui peut en bénéficier ?

Cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites au Pôle Emploi.

Le créateur doit remplir deux conditions :

- être dirigeant de la société : gérant, gérant de société en commandite simple, de société en participation, de SARL, EURL... ;
- détenir au moins 50 % du capital, seul ou en famille (conjoint, ascendants et descendants de l'intéressé), avec plus de 30 % à titre personnel.

Le contenu de l'aide

Une subvention pouvant aller jusqu'à 12.000 euros, en complément d'un apport de fonds propres minimal de 1.525 euros.

Une participation au financement d'une formation à la gestion, dans la limite de 250 heures.

Le créateur peut solliciter d'autres aides de l'Agefiph, notamment celles sur l'accessibilité des situations de travail.

Une garantie d'emprunt bancaire facilitant l'accès au crédit.

Un accompagnement et un suivi individualisé par le prestataire conseil sélectionné par l'AGEFIPH pendant 3 ans.

A noter : Le créateur ne peut bénéficier lui-même de la prime à l'insertion. Il pourra bien sûr en bénéficier en tant qu'employeur s'il recrute des salariés handicapés.

L'Agefiph pourra également apporter son aide en matière de :

- Bilan d'évaluation et d'orientation,
- Mise à niveau et mobilisation,
- Formation professionnelle,
- Aménagement des situations de travail,
- Accessibilité des lieux de travail,
- Prime à l'insertion (pour les salariés).