

# Annexes

**Glossaire des abréviations**

**Définitions et notes techniques**

**La loi du 11 février 2005 : évolutions concernant l'emploi en dix points**

**Bibliographie**

**Index des figures**



# GLOSSAIRE

---

## DES ABRÉVIATIONS

---

<b>A</b>			
<b>AAH</b>	Allocation Adulte Handicapé	<b>CPAM</b>	Professionnel Caisse Primaire d'Assurance Maladie
<b>ACTP</b>	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne	<b>CRAM</b>	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
<b>AFPA</b>	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes	<b>CREAI</b>	Centre Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptée
<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées	<b>CRP</b>	Centre de Rééducation Professionnelle
<b>ANPE</b>	Agence Nationale Pour l'Emploi	<b>CSP</b>	Catégorie Socio Professionnelle
<b>AP</b>	Ateliers Protégés	<b>D</b>	
<b>APAJH</b>	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés	<b>DDASS</b>	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
<b>APEC</b>	Association Pour l'Emploi des Cadres	<b>DDTEFP</b>	Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>ASSEDIC</b>	Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce	<b>DEFM</b>	Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois
<b>B</b>		<b>DELD</b>	Demandeurs d'Emploi de Longue Durée
<b>BAC</b>	Baccalauréat	<b>DOETH</b>	Déclaration Obligatoire d'Em- ploi de Travailleurs Handicapés
<b>BEP</b>	Brevet d'Enseignement Professionnel	<b>DRAFPA</b>	Direction Régionale de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>C</b>		<b>DRANPE</b>	Direction Régionale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi
<b>CAF67</b>	Caisse d'Allocations Familiales du Bas-Rhin	<b>DRASS</b>	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
<b>CAF68</b>	Caisse d'Allocations Familiales du Haut-Rhin	<b>DREES</b>	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle	<b>DRTEFP</b>	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>CAT</b>	Centre d'Aide par le Travail	<b>E</b>	
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée	<b>EA</b>	Entreprise Adaptée : nouvelle appellation des Ateliers Protégés
<b>CDES</b>	Commission Départementale de l'Education Spéciale	<b>EPSR</b>	Equipe de préparation et de Suite du Reclassement
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée	<b>ETP</b>	Equivalent Temps Plein
<b>CDTD</b>	Centre de Distribution du Travail à Domicile		
<b>CEC</b>	Contrat Emploi Consolidé		
<b>CES</b>	Contrat Emploi Solidarité		
<b>CIE</b>	Contrat Initiative Emploi		
<b>CIF</b>	Congé Individuel de Formation		
<b>CNASEA</b>	Centre National pour l'Aménage- ment des Structures des Exploi- tations Agricoles		
<b>COTOREP</b>	Commission Technique d'Orien- tation et de Reclassement		

<b>F</b>			Nouveau Départ
<b>FAGERH</b>	Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés	<b>PARE</b> <b>PDITH</b>	Plan d'Aide au Retour à l'Emploi Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
<b>G</b>		<b>PIB</b> <b>PROCEPH</b>	Produit Intérieur Brut Programme Concerté pour l'Emploi des Personnes Handicapées
<b>GRTH</b>	Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés	<b>R</b>	
<b>H</b>		<b>RMI</b> <b>ROME</b>	Revenu Minimum d'Insertion Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
<b>HID</b>	Handicaps, Incapacités et Dépendance	<b>RQTH :</b>	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
<b>I</b>		<b>S</b>	
<b>IME</b>	Institut Médico Educatif	<b>SAE</b>	Stage d'Accès à l'Entreprise
<b>IMPro</b>	Institut Médico Professionnel	<b>SIFE</b>	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi
<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques	<b>SPE</b>	Service Public de l'Emploi constitué de la DRTEFP, la DDTEFP, la DRANPE et la DRAFPA
<b>IPP</b>	Incapacité Permanente Partielle	<b>SPNDE</b>	Service Personnalisé pour un Nouveau Départ vers l'Emploi
<b>M</b>		<b>SMIC</b> <b>SMP</b> <b>SRFTH</b>	Salaire Minimum de Croissance Surveillance Médicale Particulière Schéma Régional de formation des Travailleurs Handicapés
<b>MEDEF</b>	Mouvement des Entreprises De France	<b>T</b>	
<b>N</b>		<b>TH</b>	Travailleur handicapé
<b>NAF</b>	Nomenclature d'Activités Française	<b>U</b>	
<b>O</b>		<b>UB</b> <b>UBP</b> <b>UIBR</b>	Unité Bénéficiaire Unité Bénéficiaire Proratisée Union des Industries du Bas-Rhin
<b>OIP</b>	Organismes d'Insertion Professionnelle	<b>UNEDIC</b>	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
<b>OREF</b>	Observatoire Régional Emploi Formation	<b>URCAM</b>	Union Régionale des Caisses d'Assurance Maladie
<b>OREFIPH</b>	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	<b>Z</b>	
<b>ORP</b>	Orientation et Reclassement Professionnel	<b>ZE</b>	Zone d'emploi
<b>ORSAL</b>	Observatoire Régional de la Santé d'Alsace		
<b>P</b>			
<b>PAIO</b>	Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation		
<b>PAP</b>	Projet d'Action Personnalisé		
<b>PAP/ND</b>	Projet d'Action Personnalisé/		

## DÉFINITIONS ET NOTES TECHNIQUES

### Rôle et fonctionnement de la COTOREP

#### COMPOSITION DE LA COTOREP

Émanation de la Loi de 1975 sur les handicapés, la COTOREP est composée de 24 membres nommés pour trois ans par arrêté préfectoral. Peuvent siéger des conseillers généraux, des représentants d'établissements accueillant des personnes handi-

capées, d'associations représentatives de personnes handicapées, d'organisations syndicales et patronales, d'organismes débiteurs des prestations sociales comme la Sécurité Sociale. Il existe une commission par département.

#### RÔLE DE LA COTOREP

Elle est compétente pour connaître la situation des personnes handicapées adultes âgées d'au moins 20 ans (ou 16 ans en cas d'entrée dans la vie active). En fonction des demandes qu'elle reçoit, elle fait le point sur les aptitudes relatives à l'emploi, la formation, les aides financières et les placements en établissements médico-sociaux. C'est elle qui fixe le taux d'incapacité.

La COTOREP est organisée autour de deux pôles de compétence, un pôle Emploi-formation professionnelle, et un pôle Aides sociales et financières, placements en établissements médico-sociaux. Le secrétariat permanent de la COTOREP se tient à la disposition des personnes handicapées pour les accueillir et les informer. Il a également en charge le suivi des dossiers individuels.

#### FONCTIONNEMENT DE LA COTOREP

Après l'enregistrement du dossier de demande par le secrétariat de la COTOREP, une équipe technique composée de médecins, psychologues, assistants de service social, conseillers à l'emploi de l'ANPE, etc..., étudie l'ensemble du dossier, et émet un avis sur la demande.

C'est ensuite la Commission qui statue et prend la décision. Cette commission dont les membres sont nommés par le Préfet, est composée des représentants de l'ANPE, d'Organismes de Sécurité Sociale,

de médecine du travail, du Conseil Général, d'associations de handicapés, d'organisation professionnelles, de syndicats de salariés...

La COTOREP a longtemps été séparée en deux sections selon le type de décision à prendre. Ces deux sections ont été fusionnées suite à une circulaire du 27 février 2002, relative à la coordination des services pour les personnes handicapées et à l'organisation des COTOREP.

## Données de contexte économique et démographique

### LES ZONES D'EMPLOI

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Effectué conjointement par l'Insee et les services statistiques du Ministère du Travail, le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur l'emploi et son environnement. Les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la détermination de ce zonage. Le découpage respecte nécessairement les limites

régionales, et le plus souvent les limites cantonales (et donc a fortiori départementales). Il était recommandé de ne pas créer de zones réunissant moins de 25 000 actifs. Les critères de définitions ont été initialement définis suite à une circulaire du Ministère du Travail du 23 septembre 1982, et le zonage a été révisé en 1994 suite aux résultats du recensement de la population de 1990. Défini pour la France métropolitaine, il comporte actuellement 348 zones

## Les personnes reconnues par la COTOREP

### LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Les centres de rééducation professionnelle (CRP) sont destinés aux personnes handicapées reconnues par la COTOREP qui sont à la recherche d'un premier emploi et aux personnes devenues invalides à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie et qui souhaitent retrouver une activité professionnelle. Ils dispensent des actions de formation qui varient entre 10 et 30 mois pour permettre aux stagiaires de reprendre plus facilement leur activité.

Les stagiaires des CRP bénéficient, durant la période de stage, d'aides financières prises en charge selon les cas par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou par l'Etat. A l'issue de la formation, le stagiaire peut bénéficier d'aides versées par la COTOREP sous forme de prime de reclassement attribuée par la DDTEFP ou de subvention d'installation s'il crée, après la formation, une activité indépendante.

### LES CENTRES DE PRÉORIENTATION

Les centres de préorientation ont pour vocation d'accueillir des travailleurs handicapés dont l'orientation et l'intégration au monde du travail est difficile. Ils dispensent des stages de 12 semaines en situation

réelle de travail. À l'issue du stage, le centre établit un bilan qu'il adresse à la COTOREP. Cette dernière se prononce au vu de ce rapport.

### LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les centres de formation professionnelle correspondant au milieu ordinaire de formation peuvent également être accessibles aux travailleurs handicapés. L'AFPA (Association pour la Formation

Professionnelle des Adultes) a ainsi renouvelé en 2003 son accord avec l'AGEFIPH, visant à favoriser l'accès de ce public à ses centres de formation.

## Les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi

### LA PENSION D'INVALIDITÉ

La pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui compense la perte de salaire résultant d'une diminution (totale ou partielle) de la capacité de travail consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel. Cette pension n'est pas attribuée de façon définitive puisqu'elle compense une incapacité de travail et peut varier en fonction de l'état de santé et de la possibilité de reprendre une activité professionnelle.

L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle (article L341-3 du code de la Sécurité Sociale). L'importance de

l'invalidité est évaluée par le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie. Trois catégories de bénéficiaires ont été définies :

- Catégorie 1 : personnes capables d'exercer une activité professionnelle au tiers de leurs capacités antérieures,
- Catégorie 2 : personnes invalides étant dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle, quelle qu'elle soit,
- Catégorie 3 : personnes invalides étant dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle et devant obligatoirement recourir à une tierce personne pour effectuer les gestes de la vie quotidienne.

### LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Est considéré comme **accident de travail**, quelle qu'en soit la cause: un accident survenu par le fait ou à l'occasion d'un travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Cette définition inclut en particulier les accidents ayant lieu sur le trajet vers le lieu de travail.

Est considérée comme **maladie professionnelle**, toute une maladie qui a pour origine les conditions de travail. Toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau est présumée professionnelle. Ces tableaux figurent en annexe au code de la Sécurité sociale. Toutefois, une maladie

non désignée dans un tableau peut être reconnue d'origine professionnelle, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle a entraîné son décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 % (depuis le 23 avril 2002, contre 66,66 % auparavant).

Les salariés gardant des séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit:

à une **rente d'incapacité permanente** (pour une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %), Son montant est calculé par la caisse primaire d'assurance maladie en fonction du taux d'incapacité permanente, et du salaire annuel de base antérieur.

## L'ALLOCATION ADULTES HANDICAPÉS

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) a été créée par la loi d'orientation du 30 juin 1975. Elle garantit des ressources minimales à des personnes remplissant des critères d'incapacité (avoir un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80% ou à 50% s'ils sont dans l'impossibilité reconnue de se procurer un emploi), des critères administratifs (être français, avoir au moins 20 ans, ne pas bénéficier d'avantage vieillesse), et des critères financiers (avoir des ressources inférieurs à un plafond). Elle s'élève à 599,49 euros par mois en septembre 2005.

La demande d'AAH est déposée auprès de la COTOREP. Cette dernière détermine le taux d'incapacité ou la capacité de la personne à se trouver un emploi du fait du handicap. En cas de décision favorable de la COTOREP, la CAF (ou la Mutualité Sociale Agricole pour les assurés relevant de ce régime) vérifie alors les conditions administratives et financières. Si l'ensemble des conditions sont remplies, le droit à l'AAH est ouvert à partir du 1er jour du mois qui suit le dépôt de la demande. Le versement est fait par la CAF, bien que l'AAH soit prise en charge financièrement par l'Etat.

## LA CARTE D'INVALIDITÉ

Il s'agit du document permettant au porteur de prouver dans certaines circonstances qu'il est handicapé.

Elle est délivrée par le préfet aux personnes ayant un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80 %. Cette incapacité est appréciée par la COTOREP pour les adultes et par la CDES pour les enfants.

La carte d'invalidité n'ouvre aucun droit à pension ou allocation de ressources. Certains avantages annexes sont associés à cette carte (transports en communs, macaron pour le stationnement sur les emplacements réservés, avantages fiscaux).

# L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

## SATISFAIRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'obligation d'embauche prévue par la loi de 1987 concerne les établissements d'au moins 20 salariés à partir de leur troisième année de franchissement du seuil des 20 salariés.

On tient compte pour cela de l'**assiette d'assujettissement**, qui est calculée sur la base des personnes présentes au 31 décembre, proratisé, c'est à dire traduit en équivalents temps-plein. Certaines professions, exigeant des conditions d'aptitudes particulières, sont exclues de ce calcul. Il s'agit d'emplois pour lesquels l'affectation d'un travailleur handicapé paraît peu envisageable. Seuls les établissements dont l'assiette d'assujettissement est supérieure ou égale à 20 sont effectivement soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'obligation d'emploi est définie en référence à un taux d'emploi de travailleur handicapé de **6 % de l'assiette d'assujettissement**. Le calcul du quota s'effectue non pas en tenant compte du nombre de salariés handicapés (**les bénéficiaires**) mais du nombre **d'unités bénéficiaires**

(UB), une unité de calcul dépendant de l'âge, de la gravité du handicap, du parcours professionnel, du type de contrat. Un travailleur handicapé employé à temps plein peut ainsi représenter entre 1 et 5,5 unités bénéficiaires (voir le calcul des unités bénéficiaires en annexe à la fin du chapitre).

Pour mettre en oeuvre l'obligation d'emploi, les établissements concernés peuvent soit employer directement des travailleurs handicapés, soit sous-traiter à des établissements de travail protégé, soit verser une contribution à l'AGEFIPH.

Un même établissement peut, s'il le souhaite, combiner ces trois modalités pour satisfaire à l'obligation d'emploi. Il peut en outre avoir signé un accord de branche comportant au moins deux des quatre volets suivants : plan d'embauche, plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

## LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DE 1987

- Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevant une rente d'un organisme de protection sociale obligatoire (Sécurité Sociale ou autre régime) ;
- les invalides pensionnés : les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, s'il y a réduction des deux tiers de la capacité de travail ;
- les mutilés de guerre ou assimilés : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et orphelins de guerre ainsi que les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un fait de guerre.

## LE CALCUL DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES

### L'emploi direct de travailleurs handicapés

Le calcul du quota d'emploi est fait non pas en considérant le salarié (le bénéficiaire) mais l'unité bénéficiaire (UB) : une unité de calcul qui intègre son degré d'employabilité qui ressort de la conjugaison de la gravité du handicap, son âge et son expérience professionnelle.

### Tableau de décompte des UB d'un travailleur handicapé

Tout salarié compte pour au moins 1,0 unité bénéficiaire et des majorations sont possibles selon l'année d'embauche pour les CDI. Un travailleur handicapé compte au maximum pour 5,5 unités bénéficiaires.

#### Travailleurs reconnus par la COTOREP

Catégorie A (handicap léger)	1 unité
Catégorie B (handicap moyen)	+ 0,5
Catégorie C (handicap lourd)	+ 1,5

#### Âge

Moins de 25 ans	+ 0,5
Plus de 50 ans	+ 0,5

#### Formation en entreprises de plus de 500 heures

+ 0,5

#### Placement antérieur

Sortis du travail protégés	+ 1,5
Sortis d'un IMPro	+ 1,0
Sortis d'un centre de formation professionnelle les 2 premières années	+ 0,5

### Victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle

IPP inférieure à 66,6 %	1 unité
IPP comprise entre 66,6 % et 85 %	+ 0,5
IPP supérieure à 85 %	+ 1,5
<b>Pensionnés d'invalidité</b>	1 unité

### Mutilés de guerre et assimilés

1 unité

### La sous-traitance auprès d'établissements de travail protégé

Pour un contrat de sous-traitance avec le milieu du travail protégé, l'établissement peut être exonéré que du nombre d'UB suivant :

(Coût des fournitures, prestations ou travaux - Coût des matières premières) / 3000 X SMIC horaire.

### Le versement d'une contribution volontaire à l'AGEFIPH

Les établissements pour lesquels il manque des UB pour atteindre le quota de 6 % peuvent verser une contribution à l'AGEFIPH.

Le calcul du montant de la contribution dépend de la taille de l'établissement :

Entre 20 et 199 salariés : nombre d'unités manquantes X 300 X SMIC horaire

Entre 200 et 749 salariés : nombre d'unités manquantes X 400 fois X SMIC horaire

Plus de 750 salariés : nombre d'unités manquantes X 500 X SMIC horaire

# Les demandeurs d'emploi bénéficiant de la loi de 1987

## LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA DEMANDE D'EMPLOI

L'ANPE traduit les orientations de la Loi du 10 juillet 1987 dans ses fichiers en distinguant neuf catégories différentes de publics prioritaires quant à l'accès à l'emploi.

L'embauche d'une personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories de travailleurs prioritaires au sens de la Loi du 10 juillet 1987 est prise en compte par l'employeur dans son quota de 6 % de travailleurs handicapés obligatoires :

- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie A
- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie B
- Travailleur handicapé Cotorep de catégorie C
- Travailleur en attente de décision COTOREP
- Pension d'invalidité Sécurité Sociale
- Rente accident du travail pour une incapacité permanente d'au moins 10 %
- Mutilé de guerre
- Veuve de guerre
- Orphelin de guerre

Ces catégories ne constituent pas aujourd'hui l'outil administratif d'une institution unique mais reflètent au contraire des modes de classement des populations appliqués par trois grandes institutions : l'Office National des Anciens Combattants et victimes de guerre (ONAC) pour les mutilés de guerre et assimilés, la Sécurité Sociale pour les invalides et accidentés du travail et enfin la COTOREP pour les travailleurs handicapés.

Dans les faits, l'obtention d'une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale n'exclut pas la présentation d'une demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé à la COTOREP.

Les observations portent seulement sur les travailleurs handicapés qui se sont déclarés en tant que tels lors de l'inscription à l'ANPE.

Les analyses de la demande d'emploi des travailleurs handicapés se fondent sur des statistiques bâties à partir des déclarations faites par les individus. Un travailleur privé d'emploi n'est pas obligé de s'inscrire à l'ANPE, ni de signaler sa reconnaissance officielle de travailleur handicapé lorsqu'il est inscrit. Cependant, les conseillers de l'ANPE et la plupart des praticiens en position de médiation par rapport à l'emploi, incitent les personnes à déclarer leur situation reconnue de handicap, de telle manière que des actions adaptées cadrées par les dispositifs de lutte contre les exclusions puissent être mises en œuvre pour favoriser l'insertion. Il faut retenir que les travailleurs handicapés dont il est question dans cette étude sont l'ensemble des personnes inscrites à l'ANPE, qui ont estimé qu'elles tireraient un avantage à figurer parmi les publics prioritaires.

## LES CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

Dans les statistiques de l'ANPE, les différentes catégories d'affectation des demandeurs d'emploi sont les suivantes :

**Catégorie 1** : sans emploi, recherchant un emploi à temps plein

**Catégorie 2** : sans emploi, recherchant un emploi à temps partiel

**Catégorie 3** : sans emploi, recherchant un emploi temporaire

**Catégorie 4** : sans emploi, recherchant un emploi à temps plein mais non immédiatement disponibles

**Catégorie 5** : ayant un emploi, recherchant un autre emploi à temps plein

**Catégorie 6** : en activité réduite, recherchant un emploi à temps plein

**Catégorie 7** : en activité réduite, recherchant un emploi à temps partiel

**Catégorie 8** : en activité réduite, recherchant un emploi temporaire

## Les travailleurs handicapés en milieu protégé

### LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (CAT)

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT), sous tutelle des DDASS et DRASS, ont un rôle d'accueil et d'accompagnement médico-social des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure au tiers de la normale, reconnues et orientées par la COTOREP. Leur financement est majoritairement public, ils ne doivent pas

être gérés selon les critères de rentabilité. Les personnes travaillant en CAT n'ont pas le statut de salarié, ni de contrat de travail. Leur salaire brut versé par le CAT est compris entre 5 % et 20 % du SMIC, un complément de rémunération permet d'atteindre 70 % du SMIC.

### LES ENTREPRISES ADAPTÉES (ANCIENNEMENT ATELIERS PROTÉGÉS)

Les Entreprises Adaptées (EA) -anciennement nommés Ateliers Protégés (AP)- ainsi que les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ont un rôle d'emploi et d'insertion professionnelle des personnes handicapées ayant une capacité de travail supérieure au tiers de la normale (reconnus et orientés par la COTOREP). Leur financement principal provient des clients : ces unités de production sont tenues d'assurer leur équilibre financier.

Les personnes qui y travaillent ont un statut de salarié, avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, et perçoivent une rémunération au moins égale à 90 % du SMIC (composé d'un salaire minimum de 35 % du SMIC versé par l'employeur et d'un complément de salaire à la charge de l'état). Les CDTD permettent en outre à ces personnes d'exercer une activité professionnelle à domicile.

# Le dispositif d'insertion des travailleurs handicapés

## LE SCHÉMA RÉGIONAL DE LA FORMATION ET DE L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Le schéma régional a été lancé au début de l'année 2003, par la signature d'une convention cadre par le Conseil Régional et l'AGEFIPH. Cette convention est applicable jusqu'en 2006.

La convention repose sur trois axes forts :

- *Accroître le nombre d'entrées de personnes handicapées dans les actions du programme régional de formation des demandeurs d'emploi (améliorer l'accessibilité des locaux des centres de formation professionnelle, informer et sensibiliser les formateurs, former des tuteurs en entreprises...)*

- *Développer l'accès à l'apprentissage, en favorisant l'orientation des jeunes handicapés vers des centres de formation des apprentis (CFA) "ordinaires" (en permettant des adaptations au public handicapé) ou des CFA spécialisés.*

- *Favoriser l'insertion dans les entreprises alsaciennes.*

L'année 2003 est donc la première année de fonctionnement de cette convention. Quelques éléments statistiques permettent d'avoir une première vision des résultats du schéma régional.

## LES PDITH

Instaurés par décision du Conseil des Ministres de 1991, les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) ont pour objectif de créer une dynamique pour l'emploi des personnes handicapées et de coordonner les initiatives locales. Cette démarche, tout d'abord expérimentale pour 20 départements, a été progressivement mise en œuvre sur l'ensemble du territoire national.

Définis comme la "traduction opérationnelle d'une politique départementale pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées", les PDITH doivent organiser la cohérence et la complémentarité des interventions des institutions et des opérateurs pour l'insertion professionnelle. Ils doivent être liés aux programmes généraux destinés aux publics en difficulté.

Les décisions sont prises au sein d'un comité de pilotage, présidé par le Préfet ou par son représentant le Directeur

Départemental du Travail, dont l'AGEFIPH et l'ANPE sont membres de droits. Les missions structurelles des PDITH sont financées par l'Etat et l'AGEFIPH.

En Alsace chaque département est doté d'un PDITH.

### Le PDITH du Bas-Rhin

Dans le Bas-Rhin, le PDITH a été créé en 1995, par la signature d'un premier accord entre : l'Etat (DDASS, DDTEFP), l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), l'Union des Industries du Bas-Rhin (UIBR), la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), l'AGEFIPH

Ces signataires composent le comité de pilotage du PDITH du Bas-Rhin.

Le dernier accord signé correspond à la période 2002-2005.

Depuis 2002, la Ville de Strasbourg, le Conseil Général du Bas-Rhin et le Conseil Régional d'Alsace participent au comité de pilotage.

Il s'articule sur trois grands axes permettant de développer :

- le dispositif d'insertion qui favorise l'accès et l'intégration dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées, quel que soit le type de handicap dont elles souffrent ;
- la prévention au travers d'actions qui assureront le maintien dans l'emploi de ceux qui, du fait de leur maladie, de leur handicap, seraient menacés de le perdre à la suite d'évolutions économiques, technologiques des entreprises ou d'évolution de leur handicap ;
- des actions qui favorisent la sortie vers l'emploi en milieu ordinaire de ceux qui sont aujourd'hui orientés vers, ou se trouvent dans, des établissements du milieu protégé.

#### Le PDITH du Haut-Rhin

Créé une première fois en 1997, le PDITH du Haut-Rhin (ou PROgramme Concerté Pour l'Emploi des Personnes Handicapées : PROCEPH 68) a été relancé en 2001 après une période d'inactivité (de 2000 à mi 2001). Son comité de pilotage, présidé par le Préfet du Haut-Rhin est composé de la DDTEFP, de la DDASS, de l'ANPE, du Mouvement des Entrepreneurs DE France (MEDEF), de la CRAM, de l'AGEFIPH et du Conseil Général du Haut-Rhin.

Les cinq axes définis par sa convention sont les suivants :

- Permettre aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi d'atteindre le taux légal de 6 %, tout en développant le conseil aux petites entreprises en vue d'accroître l'embauche de personnes handicapées ;
- Améliorer les conditions d'accès permettant de développer le placement en milieu ordinaire de travail et réduire le taux de chômage des demandeurs d'emploi bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 ;
- Favoriser et amplifier l'accès à la formation professionnelle de ce même public ;
- Augmenter le nombre de reclassements internes dans l'entreprise ou de maintiens dans l'emploi pour les personnes présentant une inaptitude reconnue ou un risque d'inaptitude au poste de travail ;
- Contribuer à améliorer et à développer les solutions de transition permettant le passage des établissements de l'éducation spéciale et de travail protégé vers le milieu ordinaire de travail.

## LES MISSIONS INFORMATIONS ET SENSIBILISATION DES ENTREPRISES

Ces missions ont pour but d'informer les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées pour susciter des projets d'insertion, de formation ou de maintien au travail des personnes handicapées.

Elles visent également à sensibiliser et informer les responsables syndicaux ou professionnels sur tous les aspects de l'emploi des personnes handicapées.

#### Dans le Bas-Rhin

La mission est prise en charge par le MEDEF67. Une chargée de mission réalise des diagnostics courts auprès d'entreprises du département. Elle s'adresse exclusivement à des entreprises de plus de 100 salariés, qu'elles soient ou non membres du MEDEF. Ces diagnostics sont des états des lieux concernant le personnel reconnu handicapé.

Leur objectif est d'aider les entreprises à prendre des décisions en matière d'accès et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées et plus globalement de gestion du handicap dans le cadre de la gestion des compétences et des ressources humaines.

**Dans le Haut-Rhin**

La mission est assurée par l'association Action et Compétence.

Courant 2002, la mission information et sensibilisation a vu son activité réorientée. D'un travail de prospection visant à établir des contacts (visites individualisées...) avec des entreprises contribuant à l'AGE-

FIPH, la cellule information et sensibilisation est passée à un travail privilégiant les diagnostics courts aux entreprises.

Ces diagnostics courts sont des outils d'analyse de la situation de l'entreprise au regard de la loi sur l'obligation d'emploi de 1987. Leur objectif est de proposer à l'entreprise des moyens adaptés de répondre à cette obligation.

En plus de cette activité de diagnostic, la mission continue de réaliser en 2003 des actions d'information auprès d'entreprises nouvellement contribuant à l'AGEFIPH, ou ayant des effectifs proche du seuil de 20 salariés.

**ACTION ET COMPÉTENCE**

Action et compétence est une association de droit local, fondée en 1996 sous l'égide du MEDEF. Son conseil d'administration est composé de chefs d'entreprises ou de directeurs des ressources humaines, une grande partie d'entre eux étant par ailleurs mandataires du MEDEF. Cette association joue un rôle majeur dans la région : elle

assure la mission information et sensibilisation des entreprises dans le département du Haut-Rhin ainsi que les missions maintien dans l'emploi dans chaque département. C'est également elle qui gère les structures CAP Emploi dans le département du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

**LES MISSIONS MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Ces dispositifs départementaux s'adressent à des salariés signalés comme étant en "situation à risque" de perte d'emploi pour cause d'inaptitude. Leur intervention est réservée aux personnes ayant, a minima, enclenché une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la COTOREP. En Alsace, le signalement se fait par deux dispositifs :

Le dispositif PREVIA (arrêts de travail supérieurs à 90 jours) : le prescripteur est un médecin conseil de l'Assurance Maladie. Le signalement transite par le service social de la CRAM qui alerte la cellule maintien dans l'emploi du département.

Le dispositif RESIA : le prescripteur est un médecin du travail. Ce dispositif permet de toucher des salariés qui ne sont pas forcément en arrêt de travail de longue durée.

Des signalements peuvent également provenir directement des COTOREP.

Les cellules maintien dans l'emploi ne retiennent que les signalements relevant effectivement de leur mission. Les autres signalements peuvent faire l'objet d'une orientation vers d'autres partenaires. Après cette sélection en amont, les cellules interviennent en réalisant un entretien diagnostic avec le salarié, dont les résultats sont confrontés au médecin du travail et à l'employeur. L'objectif est alors de trouver une solution de maintien au sein de l'entreprise. Si cet objectif ne peut pas être atteint, le relais est passé aux Equipes de CAP Emploi (voir description page 90) pour le suivi de la personne (placement, reconversion...).

En Alsace on compte une cellule maintien dans l'emploi dans chaque département. Elles sont toutes deux gérées par Action et Compétence. Si elles n'ont pas de comité de pilotage à proprement parler, leurs orientations sont discutées au sein des comités techniques correspondants de chaque PDITH.

## LE RÉSEAU CAP EMPLOI

Les structures du réseau CAP Emploi ont pour objectif de réaliser l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. On dénombre environ 120 organismes labellisés et financés par l'AGEFIPH sur l'ensemble du territoire national.

Deux types de services sont proposés :

- à la personne handicapée (appui à la recherche de d'emploi ou de formation, accompagnement à l'insertion personnalisée, assistance dans les recherches administratives) ;
- aux entreprises (aide au recrutement, appui au reclassement des salariés déclarés inaptes, accompagnement et suivi des recrutements...).

En Alsace, on compte une structure CAP Emploi par département. Dans le Bas-Rhin comme dans le Haut-Rhin, c'est l'association Action et Compétence qui gère CAP Emploi.

### Partenariat entre les CAP Emploi et l'ANPE dans le cadre du PARE/PAP

Dans le cadre de sa mission de service public, l'ANPE a la charge de la mise en œuvre du Projet d'Action Personnalisé pour un Nouveau Départ (PAP/ND), dont l'objet est de favoriser le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi.

Concernant le public bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987, l'ANPE travaille en co-traitance avec l'AGEFIPH et son réseau CAP Emploi. Une convention a été signée entre ces partenaires, au niveau national, avec une déclinaison au niveau local. La convention fixe un objectif de sous-traitance avec les CAP Emploi accompagné d'attribution de moyens co-financés par l'AGEFIPH et l'ANPE.

Ces conventions visent à :

- rendre un meilleur service aux demandeurs d'emploi handicapés par l'articulation des offres de service de l'ANPE et du réseau CAP Emploi,

- fixer quantitativement les engagements de suivi des demandeurs d'emploi handicapés dans le cadre du PAP/ND par les CAP Emploi,
- déterminer les actions menées en commun au bénéfice des travailleurs handicapés.

Modalité de mise en œuvre de la convention :

A l'issue du premier entretien professionnel du Projet d'Action Personnalisé, le conseiller ANPE et le demandeur d'emploi peuvent convenir d'une orientation vers le CAP Emploi, en particulier en référence aux critères suivants :

- le demandeur a été orienté par la COTOREP vers CAP Emploi,
- il s'inscrit à l'ANPE suite à une rupture de contrat de travail provoquée par l'apparition d'un handicap ou de son aggravation,
- il demande à être suivi par un organisme spécialisé, compte tenu de son handicap,
- il présente une problématique liée à son handicap qui nécessite un diagnostic ou un accompagnement spécialisé,
- il a été ou est déjà accompagné par CAP Emploi.

CAP Emploi établit un diagnostic approfondi de la situation de la personne et de ses attentes au regard de l'emploi.

Il est alors maître d'œuvre et responsable de l'exécution du projet, jusqu'au retour effectif à l'emploi.

Si cet objectif n'est pas atteint dans un délai de six mois, le PAP est actualisé au regard des besoins du demandeur d'emploi.

Le cas échéant, cette procédure est reconduite tous les six mois de chômage attesté jusqu'au retour à l'emploi.

## L'accès à l'emploi en milieu ordinaire

### LES DISPOSITIFS D'APPUI À L'EMBAUCHE DU PROGRAMME "CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE" DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Les trois types de contrats aidés ci-dessous s'adressent à un public ayant des difficultés d'insertion (demandeurs d'emploi de longue durée, chômeurs de plus de 50 ans, allocataires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé, travailleurs handicapés...). Ils ont pour objectif de favoriser leur insertion professionnelle.

#### **Contrat Initiative Emploi (CIE) :**

Il s'agit de contrats à durée indéterminée ou déterminée de 12 à 24 mois, à temps plein ou partiel. Le CIE concerne toutes les entreprises affiliées à l'UNEDIC.

#### **Contrat Emploi Solidarité (CES) :**

Il s'agit de contrats à durée déterminée de 3 à 12 mois, à temps partiel. La durée du contrat peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes en grande difficulté.

Le CES ne concerne que les employeurs

du secteur non marchand (associations, syndicats, groupes d'intérêt public, organismes de Sécurité Sociale...).

#### **Contrat Emploi Consolidé (CEC) :**

Il s'agit de contrats à durée déterminée (12 à 60 mois) ou indéterminée, à temps plein ou partiel. A l'instar du CES, il ne concerne que les employeurs du secteur non marchand (associations, syndicats, groupes d'intérêt public, organismes de Sécurité Sociale...).

*Depuis le 1er mai 2005, la création de nouveaux contrats emploi solidarité (CES) et de nouveaux contrats emploi consolidé (CEC) n'est plus possible. Désormais, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est amené à leur succéder. Il concerne les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.*

### LA PRIME À L'INSERTION

Cette mesure de l'AGEFIPH vise à appuyer l'embauche de travailleurs handicapés (bénéficiaires de la loi de 1987) ainsi qu'à stabiliser leur emploi. Elle soutient les entreprises dans leur effort d'insertion de travailleurs handicapés.

Lors d'une embauche de travailleur handicapé, l'AGEFIPH verse une subvention

forfaitaire de 1 600 euros à l'entreprise et de 800 euros au salarié. La prime pour la personne handicapée n'est pas renouvelable, alors qu'elle l'est pour les entreprises. Seuls les CDI et les CDD d'une durée au moins égale à 12 mois sont éligibles. La demande de subvention doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après la date de l'embauche.

## LA GARANTIE DE RESSOURCES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (GRTH) OU ABATTEMENT DE SALAIRE

Cette mesure de l'AGEFIPH a pour objectif de permettre aux travailleurs handicapés, dont la capacité est notoirement réduite, de participer à la vie économique par une intégration durable en milieu ordinaire de travail. Elle vise aussi à soutenir l'effort des employeurs qui embauchent ou maintiennent dans l'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de la garantie de ressource.

Il s'agit d'un complément de rémunération aux travailleurs handicapés pour lesquels la COTOREP a décidé un "abattement de salaire" (travailleurs handicapés reconnus en catégorie B ou C). Ce complément est déterminé par rapport au salaire normalement appliqué à l'emploi et au taux d'abattement (10 % au maximum en catégorie B, jusqu'à 50 % en catégorie C). Le complément ne doit pas dépasser 50 % du SMIC.

## L'AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Cette mesure de l'AGEFIPH a pour objectif de favoriser les initiatives des personnes handicapées qui créent leur emploi en accédant à une activité non salariée.

L'AGEFIPH peut intervenir à plusieurs niveaux :

- Participation au financement d'organismes spécialisés pour l'accueil, l'accompagnement du créateur et le suivi de son projet, en complément aux aides apportées par l'Etat.
- Subvention à la création d'activité, d'un montant maximum de 10 675 € en complément des autres financements et dans la limite de 50 % maximum du coût total du projet.
- Participation au financement de la formation de 250 heures (avec possibilité d'aménager le temps de travail et d'améliorer l'accessibilité des lieux de travail).

## Le maintien dans l'emploi

### LES AVIS D'INAPTITUDE

L'aptitude ou l'inaptitude physique d'un salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail. L'examen par le médecin du travail est obligatoire après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 8 jours pour accident du travail, des absences pour maladie ou accidents non professionnels d'au moins 21 jours ou des absences répétées pour raison de santé. L'avis d'aptitude est également délivré lors de la visite d'embauche, des visites périodiques (classiquement annuelles mais pouvant être plus fréquentes pour

les travailleurs handicapés ou d'autres populations bénéficiant d'une Surveillance Médicale Spéciale), ou occasionnelles (à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail).

Le médecin constate l'inaptitude du salarié après une étude de son poste et de ses conditions de travail et après deux examens médicaux espacés de deux semaines

accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires.

L'inaptitude n'est pas toujours définitive, elle peut être limitée dans le temps (**avis d'inaptitude temporaire**). Elle n'est pas toujours complète, mais peut ne concerner que certains actes du travail (**avis d'aptitude avec restriction**).

Le médecin du travail peut assortir l'avis d'inaptitude de propositions de mutation ou

de transformation du poste (**avis d'aptitude avec aménagement de poste**). L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin et, en cas de refus, de faire connaître les raisons qui le motivent. En cas de difficulté ou de désaccord portant sur l'appréciation de l'inaptitude du salarié, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail.

## L'accès à la formation professionnelle continue

### LES PRESTATIONS DE L'AFPA

#### L'aide à l'élaboration du parcours de formation

Le cœur de l'orientation repose sur l'élaboration du projet de formation et/ou de certification en adéquation avec le projet professionnel des personnes : 193 Services d'Orientation Professionnelle repartis sur l'ensemble du territoire accueillent, renseignent et évaluent les publics.

Les services d'orientation permettent :

- de construire et valider un projet de formation répondant au projet d'accès à l'emploi et aux besoins de développement des compétences de la personne. Pour les entreprises, ce savoir faire d'évaluation permet de mieux répondre aux besoins de recrutement ou de formation ;
- de définir les étapes du parcours de formation AFPA ou hors AFPA qui optimisent les chances d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi ;
- d'accompagner le client jusqu'à son entrée en formation, notamment l'aider dans les démarches nécessaires (demande de financement, rémunération, réservation, mise en relation avec les divers organismes, ...).

**Les formations pré-qualifiantes** : elles concernent tout le secteur préparatoire (remise à niveau). Elles sont généralement préalables à l'entrée sur une formation qualifiante ou autre. Elles rassemblent les **formations préparatoires** (pré-professionnalisation de techniciens, pré-professionnalisation dans le secteur tertiaire, dans celui de l'industrie, ou dans le Bâtiment), et les **consolidations d'un projet professionnel**. Ces dernières ont pour objectif de permettre aux stagiaires de confronter leur(s) projet(s) à la réalité du marché du travail (en particulier par une immersion en entreprise) et le cas échéant de consolider leur décision.

**Les formations qualifiantes** : à l'issue de ces formations, après une épreuve finale, la personne peut obtenir la certification de ses compétences professionnelles par un Titre Professionnel. Les titres sont délivrés par les DDTEFP.

**L'enseignement à distance** concerne en grande partie des actions préparatoires de remise à niveau.

**source : [www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)**

**LE STAGE D'INSERTION ET DE FORMATION À L'EMPLOI (SIFE)**

L'objectif du SIFE est de favoriser l'insertion dans l'emploi de tout demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans, dont les compétences doivent être développées pour accéder à l'emploi recherché, par une prise en compte individuelle du besoin de formation diagnostiqué. A titre exceptionnel un jeune de moins de 26 ans bénéficiant du programme TRACE (TRajet d'ACcès à l'Emploi) peut effectuer un SIFE individuel.

Il concerne tout demandeur d'emploi ayant déjà une expérience professionnelle, rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (chômeur de longue durée, travailleur handicapé...) et dont la qualification doit être améliorée (approfondissement ou acquisition de compétences).

**Le SIFE individuel**

L'ANPE est responsable de la gestion de cette mesure. Elle négocie directement avec l'organisme de formation le contenu, la durée et le coût de l'action envisagée, au regard des besoins détectés. Le stage individuel permet l'accès d'un seul bénéficiaire à une formation spécifique. Il répond à des besoins individuels ne pouvant être satisfaits dans le cadre de l'offre de formation existante pour les demandeurs d'emploi (SIFE collectif notamment). A la différence du SIFE collectif, dont la durée peut être plus longue, la vocation du SIFE individuel n'est pas l'acquisition d'une nouvelle qualification professionnelle (il peut durer de 40 à 430 heures).

Contrairement au Stage d'Accès à l'Entreprise, il n'est pas nécessaire qu'une offre d'emploi ait été déposée à l'ANPE.

**Le SIFE collectif**

Sa gestion est assurée par la DDTEFP. Les stages collectifs sont organisés pour des groupes de demandeurs d'emploi ayant le même type de besoins en formation. Ils sont élaborés dans le cadre du schéma départemental annuel arrêté par le Préfet du département (DDTEFP) en fonction de l'état du marché local du travail. Ils peuvent durer de 40 à 1 200 heures.

Le SIFE collectif comporte des actions diversifiées pour tenir compte des atouts et des difficultés de chacun : bilan et évaluation professionnelle, redynamisation, mise à niveau ou élargissement des compétences, formation qualifiante avec validation des acquis, aide à la recherche d'emploi, etc.

**La fin du dispositif en 2005**

Les dispositions du code du travail relatives aux stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) ont été abrogées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Celle-ci a en effet regroupé les différents dispositifs destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi dans le secteur privé (SIFE, SAE et contrat initiative-emploi) en un seul et unique contrat, le contrat initiative-emploi (CIE), dont le régime a été réaménagé.

L'entrée en vigueur de ce nouveau CIE est subordonnée à la parution de décrets d'application. Nous développerons les dispositions relatives à ce contrat dès publication de ceux-ci. (source [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr))

## LE STAGE D'ACCÈS À L'ENTREPRISE (SAE)

Le stage d'accès à l'entreprise (SAE) a pour objectif de satisfaire une offre d'emploi déposée à l'ANPE pour laquelle il n'y a pas de candidat adapté. Il permet de former des demandeurs d'emploi aux compétences professionnelles requises par le poste ou de former des demandeurs d'emploi menacés ou touchés par le chômage de longue durée. La formation peut aller de 40 à 500 heures, elle peut être de 750 heures pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Le SAE est mobilisé prioritairement pour les demandeurs d'emploi non indemnisés, bénéficiant d'un PAP/ND, menacés ou touchés par le chômage de longue durée. L'employeur peut être toute entreprise affiliée à l'UNEDIC. Il s'engage à recruter le stagiaire à l'issue de la formation, sous CDI sans période d'essai ou sous CDD d'au moins 6 mois.

Les dispositions du code du travail relatives au stage d'accès à l'entreprise (SAE) ont été abrogées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Celle-ci a en effet regroupé les différents dispositifs destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi dans le secteur privé (SIFE, SAE et contrat initiative-emploi) en un seul et unique contrat, le contrat initiative-emploi (CIE), dont le régime a été réaménagé.

L'entrée en vigueur de ce nouveau CIE est subordonnée à la parution de décrets d'application. Nous développerons les dispositions relatives à ce contrat dès publication de ceux-ci. (source [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr))

## LES FORMATIONS EN ALTERNANCE

### **Contrat de qualification (jeune ou adulte) :**

Il s'agit de permettre à un jeune de moins de 26 ans (contrat de qualification jeune) ou à un demandeur d'emploi de 26 ans et plus d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué reconnu par une convention collective ou une commission paritaire nationale de l'emploi. Il concerne tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure au minimum 25 % de la durée du contrat ou de la période de qualification. Le salarié est en CDD de 6 à 24 mois (pour les adultes il peut s'agir d'un CDI avec une période de qualification de 6 à 24 mois).

### **Contrat d'adaptation :**

Il s'agit de faciliter l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi en adaptant leurs connaissances et leur savoir-faire à l'emploi proposé. Il vise les jeunes de moins

de 26 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi avec une complément de formation, et tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure au minimum 200 heures. Le salarié est en CDD de 6 à 12 mois ou en CDI (avec une période d'adaptation de 6 à 12 mois).

### **Contrat d'orientation :**

Son objectif est de favoriser, par une première expérience professionnelle, l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il vise des jeunes de moins de 22 ans ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, technologique ou professionnel, sans obtenir le diplôme préparé. Il peut également viser des jeunes de moins de 25 ans, diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technique, sans diplôme professionnel et ayant abandonné leurs

études avant l'obtention du Diplôme d'Enseignement Universitaire Général (DEUG). Cette mesure s'adresse à tout employeur assujéti à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. La formation dure de 20 à 25 % de la durée du contrat. Le salarié est en CDD de 6 ou 9 mois.

**Contrat d'apprentissage :**

Il permet à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications. Il vise les jeunes de moins de 26 ans (moins de 27 ans pour les personnes handicapées). L'employeur peut être toute entreprise artisanale, commerciale, industrielle et tout employeur du secteur public non industriel et non commercial. La formation dure 400 heures au minimum par an en Centre de Formation des Apprentis (CFA). L'apprenti a un statut de salarié de l'entreprise.

**Aides de l'AGEFIPH :**

En plus des aides de l'état, l'AGEFIPH verse aux entreprises une aide forfaitaire de 1 525 euros pour un contrat d'orientation ou d'adaptation et de 3 050 euros pour un contrat d'apprentissage (par année d'ap-

prentissage). En ce qui concerne les contrats de qualifications, l'AGEFIPH verse, par tranche complète de 6 mois, une aide de 1 525 euros pour un jeune et de 3 050 euros pour un adulte. Une somme de 1 525 euros est également versée aux travailleurs handicapés pour les contrats d'adaptation (mais pas d'orientation), et de qualification jeune ou adulte, à condition que ceux-ci durent au moins 12 mois. La même somme est versée aux travailleurs handicapés en apprentissage (sans condition de durée du contrat).

**Contrat de professionnalisation :** a partir du 1er octobre 2004, les contrats de qualification jeunes et adultes ainsi que les contrats d'adaptation et d'orientation sont remplacés par un contrat unique : le contrat de professionnalisation. Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue, d'un diplôme ou d'un titre à caractère professionnel. La formation dure de 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, avec un minimum de 160 heures. Le salarié est en CDI ou en CDD de 6 à 12 mois.



# LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

## ÉVOLUTIONS CONCERNANT L'EMPLOI

### EN DIX POINTS<sup>1</sup>

Le 11 février 2005 a été promulguée la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Un texte de 101 articles qui aura fait l'objet de deux ans et demi de débats depuis l'annonce par Jacques Chirac du lancement de ce chantier lors de la cérémonie du 14 juillet 2002.

La nouvelle loi vise à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées

à favoriser leur accès à la vie professionnelle.

La plupart de ces nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2006. Elles seront prises en compte dans la déclaration annuelle de janvier 2007 portant sur l'année 2006.

La déclaration portant sur l'année 2005 (à établir en janvier 2006) demeure quant à elle sur les modalités antérieures.

#### 1- LE QUOTA DE 6 % EST MAINTENU

La loi maintient l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à 6% de l'effectif

pour les entreprises occupant au moins 20 salariés.

#### 2- DES BÉNÉFICIAIRES PLUS NOMBREUX

Deux nouvelles catégories de personnes handicapées deviennent bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit des titulaires

de la carte d'invalidité et des titulaires de l'allocation adulte handicapé (article L 323-3 du code du travail).

<sup>1</sup>. Cette description de la loi du 11 février a été réalisée par le département communication de l'AGEFIPH (source [www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr))

### 3- LA NON-DISCRIMINATION RENFORCÉE

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'accom-

pagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé. Ces aménagements ne devront toutefois pas constituer une charge « disproportionnée » pour l'employeur». Celui-ci pourra recourir aux aides existantes, notamment celles de l'Agefiph concernant les aménagements de situation de travail. La loi prévoit également la possibilité pour les salariés handicapés de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés.

### 4- L'INTRODUCTION DE L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

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 par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de

l'obligation d'emploi de 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.

### 5- LA SIMPLIFICATION DU DÉCOMPTE DE L'EFFECTIF ET DES BÉNÉFICIAIRES

La loi réintègre dans l'effectif de référence les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes (exigences physiques, par exemple), affichant ainsi que l'obligation d'emploi concerne bien tous les postes de l'entreprise. Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi comptera désormais pour une unité s'il a été présent six mois au moins ou cours

des douze derniers mois, et ce, quelle que soient la nature du contrat de travail et sa durée. Exception : les missions d'intérim et les mises à disposition par une entreprise extérieure. Dans ce cas, les contrats seront pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

### 6- UNE CONTRIBUTION À L'AGEFIPH MODULÉE

La contribution des entreprises de 20 salariés et plus sera désormais modulée. Certaines personnes, du fait de la lourdeur de leur handicap ou de leur situation vis à vis du marché du travail, pourront faire bénéficier leur employeur d'une minoration de leur contribution. De même, les efforts réalisés par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement

direct de personnes handicapées seront pris en considération. Enfin, les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitudes seront modulées de manière à limiter leur impact sur la contribution.

Ces dispositions impacteront la contribution des entreprises à partir de 2007.

## 7- L'AUGMENTATION DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Une majoration de la contribution est prévue dans deux cas :

1. Pour toutes les entreprises, le plafond passe à 600 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé, au lieu de 500 précédemment. Cette disposition sera effective à compter du 1er janvier 2006.
2. 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 auprès du milieu protégé ou n'aurait pas conclu un accord d'entreprise, verra le montant de sa contribution passer à 1 500 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé, soit presque un salaire annuel complet. Cette disposition entrera en application à partir du 1er janvier 2010.

## 8- LA POSSIBILITÉ DE DÉDUIRE CERTAINES DÉPENSES DE LA CONTRIBUTION

La loi permet aux entreprises de déduire du montant de leur contribution des dépenses supportées directement par elles-mêmes et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou encore l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées. Ces déductions ne

seront pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet. La nature de ces dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles elles pourront être déduites seront définies par décret dans les mois à venir.

## 9- LES ATELIERS PROTÉGÉS DEVIENNENT DES ENTREPRISES ADAPTÉES

La loi transforme les ateliers protégés en entreprises adaptées, leur reconnaissant ainsi une place spécifique mais intégrée au marché du travail.

La garantie de ressources est remplacée

par une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat. Celui-ci apporte également une subvention spécifique destinée à permettre un suivi social et la formation au poste de travail.

## 10- L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi crée un « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique » - à l'instar de l'Agefiph pour le privé- qui sera alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas le quota de 6%.

Une convention de coopération sera conclue entre ce nouveau fonds et l'Agefiph.

La loi prévoit des dispositions pour favoriser l'accès de la fonction publique à un plus grand nombre de personnes handicapées.

Le gouvernement dépose, chaque année au Parlement un rapport sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chacune des trois fonctions publiques.

## A RETENIR ÉGALEMENT

**Un nouveau droit à la compensation du handicap pour tous.** Il s'agit d'une prestation destinée à compenser les surcoûts liés au handicap (aides humaines, techniques, aménagement du logement et du véhicule, aide animalière...). C'est une des mesures phares de la loi.

**Le droit à une scolarisation en milieu ordinaire.** Tout enfant ou adolescent pourra être inscrit dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile.

**L'accessibilité : 10 ans pour se mettre aux normes.** La mise en accessibilité des établissements recevant du public (commerces, administrations, théâtres...) ainsi que celle des transports collectifs devra être effective sous dix ans.

**La création des maisons départementales du handicap.** Dans chaque département, une maison des personnes handicapées fera office de guichet unique pour l'accès aux droits et à la nouvelle prestation de compensation. Elle sera également chargée de reconnaître la qualité de travailleur handicapé ou d'attribuer la carte d'invalidité.

**Une revalorisation des ressources.** Un complément de ressources pourra être versé aux bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH). La loi améliore le cumul de l'AAH avec une rémunération liée à une activité professionnelle, ce qui pourra favoriser l'exercice d'un travail à temps partiel.

## DÉFINITIONS

Pour la première fois, la loi introduit une définition du handicap.

Constitue un 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 plusieurs fonctions phy-

siques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (code de l'action sociale et des familles, art. L.114 nouveau).

Constitue un handicap au sens de l'obligation d'emploi, les situations visées à l'article L 323-3 du code du Travail.

## BIBLIOGRAPHIE

---

- [1] ALGAVA E, BEQUE M. Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes. Etudes et Résultats, 2004, N°290, p. 1-12.
- [2] AMADIEU JF. Discrimination à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien. Observatoire des discriminations, 2005, 17p.
- [3] AMAR M, AMIRA S. Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi. Revue française des affaires sociales, 2003, n°1-2, p. 151-166.
- [4] AMAR M, AMIRA S. L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée. Premiers résultats de l'enquête emploi de mars 2002. Premières synthèses DARES, 2003, N°141-3, p. 1-7.
- [5] AMIRA S, MERON M. L'activité professionnelle des personnes handicapées. in France Portrait social 2004-2005, 2004, p.173-193
- [6] APAJH, Personnes handicapées : Le guide pratique. APAJH,2004, Prat éditions, 321 p.
- [7] ATTAL-TOUBERT K, DEROSIER A. Enquête sur l'emploi 2004. Le chômage augmente légèrement malgré la reprise de l'emploi. INSEE Première, 2005, N°1009, p.1-4.
- [8] BLANCHET D. Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence. Economie et Statistiques, 2002, N°355-356, p.123-138.
- [9] BROUARD C, ROUSSEL P. Le handicap en chiffres CTNERHI, 2005, 119 p.
- [10] COUTROT T., WALTISPERGER D. L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé. Premières synthèses DARES, 2005, N°08.1, p. 1-4.
- [11] CREA ALSACE. Représentations et attitudes à l'oeuvre dans le processus d'insertion professionnelle des personnes handicapées. PDITH du Bas-Rhin, 2003, 40 p.
- [12] CRM Centre de réadaptation de Mulhouse. Accompagner les projets de personnes en réadaptation, rapport d'activité 2003, 186 p.
- [13] COULIBALY A-A. Droit au travail et handicap. L'obligation d'emploi entre mythe et réalité. L'Harmattan, 2003, 143 p.
- [14] DE PALMAS J-P, ZAMORA P. Les stages d'insertion et formation professionnelle à l'emploi (SIFE), un meilleur accès à l'emploi quand ils sont certifiants. Premières synthèses DARES, 2004, N°10.1, p. 1-7.
- [15] DRASS, DREES. Statistiques et indicateurs de la santé et du social. STATISS 2005, les régions françaises. 2005, DREES, 68 p.
- [16] GUIGNON N, PAILHE A. Les conditions de travail des seniors Premières synthèses DARES, 2004, N°19.2, p. 1-4.
- [17] INSEE Alsace. Fin d'année morose, conjoncture régionale au quatrième trimestre 2004. Chiffres pour l'Alsace conjoncture, 2005, N°16, p. 1-4.
- [18] INSEE Alsace. L'année économique 2004. Chiffres pour l'Alsace dossiers, 2005, N°9, p. 1-51.
- [19] LOONES A, ALDEGHI I, SIMON M-O. Sortir du chômage quand on est handicapé. CREDOC Consommation et modes de vie, 2004, N°219.2, p. 1-4
- [20] MONIN L. La fonction publique d'Etat : un emploi salarié sur dix. Chiffres pour l'Alsace revue, 2003, N°18, p.3-6.
- [21] MORMICHE P. L'enquête handicaps, inca

pacités, dépendance : apports et limites. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 13-30

[22] Observatoire de l'ANPE. Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique. ANPE, 2001, 26 p.

[23] OKBA M, RAMARE A. Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des travailleurs handicapés DARES, 2004, 28 p.

[24] RAVAUD JF, VILLE I. Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap. Revue française des affaires sociales, 2003, N°1-2, p. 227-254

**Documents publiés en 2004 - 2005 par les observatoires régionaux de l'emploi des personnes handicapées (hors bulletins trimestriels).**

BOBBIO M, JOSSE E, CLARKE P. Analyse de la constitution du taux d'emploi des travailleurs handicapés en Ile-de-France. PRACTHIS Ile-de-France, 2004, 36 p.

CLAINCHARD E. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi. PRACTHIS Ile-de-France, 2005, 74 p.

MICHEL E, FILPA C, SCHLERET Y. L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Lorraine. ORSAS Lorraine - OREFQ, 2004, 79 p.

FERNANDEZ D, BA M, IMBERT F. Les travailleurs handicapés en Alsace, rapport annuel 2003. OREFIPH Alsace, 2004, 194 p.

OREF Picardie. L'emploi des personnes handicapées de Picardie en 2003. 2004, 78 p.

SCANDELLAN. L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Aquitaine. Tableau de bord 2004. ORSA, 2004, 120 p.

[25] RIGAULT, BROM M. Les sorties pour inaptitude au travail dans la région Alsace. Communication lors des journées d'information "Conditions de travail et recul de l'âge à la retraite", 2005.

[26] TROESTLER E, VANDOOREN P. Fonction publique : faits et chiffres 2003. Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, 2004, 257 p.

[26] WALTISPERGER D. Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq. Premières synthèses, DARES N°19.1, p.1-4.

GREF Bretagne observation du handicap. L'emploi et la formation des personnes handicapées en Bretagne. Tableau de bord 2002, 2004, 77 p.

OREF de Franche-Comté. Les personnes handicapées en Franche-Comté données 2001. 2004, 47 p.

OREF de Franche-Comté. Tableau de bord 2005. L'emploi des personnes handicapées en Franche-Comté. 2005, 6 p.

OREFIPH Lorraine. Handicap et chômage n°6. , 2005, 8 p.

D'AGOSTINO A, GUY P. Handicap, bilan statistique 2003. Chiffres Clés en région PACA. ORM PACA., 2005, 14 p.

D'AGOSTINO A, DONDEYNE C, GUY P. Handicap, bilan statistique 2003. ORM PACA., 2005, 186 p.

COHEN E, RUAULT O. La demande d'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes, 2003. OREPH - CRDI Rhône-Alpes, 2005, 50 p.

# INDEX DES FIGURES

## GRAPHIQUES

### DONNEES DE CONTEXTE

**Graphique 1** : Structure par CSP de la population active en Alsace et en France Page 5

**Graphique 2** : Répartition par secteurs des effectifs des établissements selon la taille en Alsace (31 décembre 2003) Page 6

**Graphique 3** : Offres d'emploi par type d'emploi entre 1999 et 2004 en Alsace Page 6

### COTOREP

**Graphique 4** : Répartition des catégories A, B et C par département en 2004 (hors "non reconnaissance") Page 11

**Graphique 5** : Evolution du nombre de reconnaissance (catégorie A, B ou C) par département entre 2001 et 2004 Page 11

**Graphique 6** : Répartition des orientations professionnelles en 2004 (hors "non orientations") Page 12

**Graphique 7** : Evolution des décisions d'orientation et de reclassement professionnel (ORP) de 2001 à 2004 en Alsace Page 12

### AUTRES BENEFICIAIRES

**Graphique 8** : Evolution du nombre de bénéficiaires de l'AAH par département en Alsace de 1998 à 2004 Page 15

### DOETH

**Graphique 9** : Taux d'emploi corrigé par département en 2003 Page 19

**Graphique 10** : Pyramide des âges des travailleurs handicapés employés en 2003 en Alsace Page 20

### HANDICAP ET CHOMAGE

**Graphique 11** : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories, de 1996 à 2004, en Alsace Page 23

**Graphique 12** : Répartition des demandeurs d'emploi par sexe (cat.1 à 3) en 2004 en Alsace Page 24

**Graphique 13** : Niveau de formation des demandeurs d'emploi (cat.1 à 3), en Alsace au 31/12/2004 Page 24

### MILIEU PROTEGE

**Graphique 14** : Evolution de la capacité d'accueil en CAT (départements et région) entre 1998 et 2004 Page 27

**Graphique 15** : Evolution des effectifs en EA (départements et région) entre 2000 et 2004 Page 28

### ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

**Graphique 16** : Evolution du stock de dossiers actifs et du nombre annuel de nouveaux dossiers en Alsace de 2000 à 2004 Page 33

**Graphique 17** : Evolution du taux de signatures de contrat entre 2000 et 2004 dans les deux départements alsaciens Page 33

**Graphique 18** : Ratio de reprise d'un emploi parmi les demandeurs handicapés de catégorie 1 selon le niveau de formation en Alsace en 2004 Page 34

## L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

**Graphique 19** : Orientations préconisées par l'AFPA à l'issu de l'aide à l'élaboration du parcours de formation en 2003 Page 43

**Graphique 20** : Répartition des formations délivrées à des travailleurs handicapés par l'AFPA en 2004 selon leur nature Page 44

## FIGURES

### COTOREP

**Figure 1** : Le traitement de la demande de RQTH en Alsace en 2004 Page 11

**Figure 2** : Le traitement de la demande d'Ori-entation et de Reclassement Professionnel en Alsace en 2004 Page 12

### LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

**Figure 3** : Activité des missions maintien dans l'emploi en Alsace en 2004 Page 39

## CARTES

### DONNEES DE CONTEXTE

**Carte 1** : Les zones d'emploi en Alsace : Caractéristiques socio-démographiques Page 5

### MILIEU PROTEGE

**Carte 2** : Répartition géographique et capacité des CAT en Alsace au 30.06.2005 Page 27

**Carte 3** : Répartition géographique des effectifs de personnes employées en EA en Alsace au 31.12.2004 Page 28

## TABLEAUX

**DONNEES DE CONTEXTE**

**Tableau 1** : Offre d'emploi par type d'emploi en Alsace Page 6

**AUTRES BENEFICIAIRES**

**Tableau 2** : Nombre d'Alsaciens percevant une pension d'invalidité Page 15

**Tableau 3** : Nombre de rentes versées pour accident du travail ou maladie professionnelle au 31 décembre 2004 Page 15

**Tableau 4** : Bénéficiaires de l'AAH au 31 décembre 2004 Page 15

**Tableau 5** : Le traitement des demandes de carte d'invalidité par département en 2004 Page 16

**Tableau 6** : Décisions d'attribution de la carte d'invalidité par département en 2004 Page 16

**DOETH**

**Tableau 7** : Nombre d'établissements assujettis employant des travailleurs handicapés en 2003 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 19

**Tableau 8** : Nombre d'établissements assujettis ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé en 2003 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 19

**Tableau 9** : Nombre d'établissements assujettis ayant versé une contribution à l'AGEFIPH en 2003 et nombre d'unités bénéficiaires correspondantes Page 20

**HANDICAP ET CHOMAGE**

**Tableau 10** : Demande d'emploi prioritaire des bénéficiaires de la loi de juillet 1987, toutes catégories, de 2001 à 2004 en Alsace Page 23

**ACCES A L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE**

**Tableau 11** : Aides publiques à l'emploi (janvier-décembre 2004), Alsace Page 33

**Tableau 12** : Répartition des sorties du fichier des demandeurs d'emploi handicapés en 2004 selon le motif (cat. 1) Page 34

**LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

**Tableau 13** : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2004 selon l'origine du risque d'inaptitude Page 39

**Tableau 14** : Répartition des personnes nouvellement prises en charge en Alsace en 2004 selon la nature de leur handicap principal Page 40

**Tableau 15** : Détails des types de maintien dans l'emploi en Alsace en 2004 Page 40

**L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

**Tableau 16** : Evolution du nombre d'entrée en SIFE individuel (1999 à 2004) en Alsace Page 44

**Tableau 17** : Evolution du nombre d'entrée en SAE (1999 à 2004) Page 44

