

MDPH63

INFO
PUBLIC

MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU PUY-DE-DÔME

LE SUR
POINT

■ ■ ■ Octobre 2009



l'Insertion
professionnelle
des personnes
en situation
de Handicap



Maison Départementale
des Personnes Handicapées
du Puy-de-Dôme

L'Insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap

Les acteurs de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi :

ADIS CAP EMPLOI ADIS POLE SOCIAL ADIS SAMETH 63

130, avenue de la République
63118 Cébazat
Tél. 04 73 16 18 18
Fax : 04 73 16 18 28

AFPA

15, rue Jean Claret - La Pardieu
63063 Clermont-Ferrand Cedex 1
Tél. 04 73 28 74 00
Fax : 04 73 28 74 49
afpa.Auv@wanadoo.fr
www.afpa.fr

AGEFIPH

Délégation Régionale Auvergne
Immeuble Gergovia - 6^e étage
65, boulevard François Mitterrand
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 34 72 60
Fax : 04.73.34.76.93
www.agefiph.fr

Association Interprofessionnelle
de santé au travail (AIST)
1 rue des Frères Lumière
ZI du Brézet
63 028 Clermont-Ferrand cedex 2
Tél. 04 73 91 26 41

Caisse Régionale d'Assurances Maladie (CRAM)

Service social
Cité administrative
Rue Pélissier
63036 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 42 85 68

CRP du Centre de Rééducation pour Déficiants visuels

30 rue Sainte-Rose
63038 Clermont-Ferrand cedex 1
Tél. 04 73 31 80 00
crspdv@crdv.asso.fr
www.fagerh.fr

Centre de Réadaptation Professionnelle et de Préorientation

Domaine du Marand
63450 Saint-Amant-Tallende
contact@crp-st-amant.fr
www.fagerh.fr

DDTEFP Puy de Dôme

64, avenue de l'Union Soviétique
BP 428 63012 Clermont-Fd cedex 1
Tél. 04 73 41 22 00
Fax : 04 73 41 22 40
www.travail-solidarité.gouv.fr

FIPHF

www.fiphfp.fr

Handi FORMATION

Schéma régional pour la formation
professionnelle des personnes
handicapées en Auvergne
37, rue Gonod - 63000 Clermont-Fd
Tél. 04 73 29 46 20
Fax : 04 73 29 46 29
schema@handiformation-auvergne.org
www.handiformation-auvergne.org

HANDI-SUP

Université Blaise Pascal
Maison de la vie étudiante
24, avenue des Landais - BP 70246
63175 Aubière cedex
Tél. 04 73 40 79 96
Fax : 04 73 40 52 00
handisup@uni-bpclermont.fr
www.handi-up.org

INFA - dispositif INSERPRO

107 avenue de la libération
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 34 97 97
Fax : 04 73 34 97 98
auvergne@infa-formation.com

Mutualité Sociale Agricole du Puy-de-dôme (MSA)

75 bd François Mitterrand
63041 Clermont-Ferrand cedex 1
Tél. 0 810 10 20 63

PDITH

38 bis, avenue de la République
63100 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 92 75 99
Fax : 04 73 90 44 34

POLE EMPLOI né de la fusion entre les ASSSEDIC et l'ANPE entrée en vigueur le 01/01/2009

Pour trouver votre agence locale :
www.pole-emploi.fr

Entreprises de travail temporaire d'insertion en faveur des personnes handicapées :

ADEF + Clermont Ferrand

1, rue de Gravenoire
63000 Clermont Ferrand
Tél. 04 73 17 35 21

Agence ADEF + Issoire

11, Boulevard de la Manière
63500 ISSOIRE
Tél. 04 73 55 16 00

CDM INTERIM

29, Boulevard Henri IV
63600 AMBERT
Tél. 04 73 82 34 72

Association PROMÉTHÉE 63

4 rue Drelon
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 14 02 35

Agence ADEF + Combronde

14, place de l'Hôtel de Ville
63460 COMBRONDE
Tél. 04 73 97 16 81

Agence ADEF + RIOM

4, Rue Gomot
63200 Riom
Tél. 04 73 64 12 16

INSER'ADIS

130, avenue de la République
63118 CÉBAZAT
Tél. 04 73 23 30 28

LEXIQUE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

ADIS : Association pour le Développement de l'Insertion
Socio-professionnelle

AFPA : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion

Professionnelle des personnes Handicapées

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées »

CDTD : Centre de Distribution de Travail à Domicile

COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

CRAM : Caisse Régional d'Assurances Maladie

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail

FIPHF : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
dans la Fonction publique

GRPH : Garantie de Ressources aux Personnes en situation de Handicap

IPP : Incapacité Partielle Permanente

LSF : Langues des Signes Française

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

ORP : Orientation et Reclassement Professionnel

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAMETH : Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

UEROS : Unités d'Evaluation, de Réentraînement, et d'Orientation Sociale

SOMMAIRE

LE POINT SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- 1/ La réaffirmation du principe de non-discrimination
- 2/ L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap
- 3/ Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?
- 4/ Quelques précisions sur la rente d'invalidité et la rente accident du travail
- 5/ Le classement des travailleurs handicapés en catégories A, B, C a été supprimé
- 6/ Les MDPH, créées par la loi, ont également des missions sur l'emploi
- 7/ Création d'un plan personnalisé de compensation destiné à améliorer l'autonomie des personnes en situation de handicap.

LA RECONNAISSANCE EN QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

- 1/ Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?
- 2/ Quelles sont les personnes concernées par la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?
- 3/ Comment l'obtenir ?
- 4/ Pourquoi demander la RQTH ?
- 5/ De quelles aides le travailleur handicapé peut-il bénéficier avec la RQTH ?

QU'EST-CE QUE L'AGEFIPH ?

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées est issue de la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle a pour mission de conseiller, sensibiliser les entreprises, soutenir des actions pour l'insertion professionnelle, financer des projets (par exemple, les aménagements des postes de travail), et orienter vers ses partenaires « spécialistes de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi ».

L'AGEFIPH contribue à la politique de l'emploi conduite par l'Etat. Les financements de l'Agefiph provenant des contributions des entreprises privées de 20 salariés et plus qui n'emploient pas 6% de salariés en situation de handicap s'adressent :

- Aux entreprises privées et aux employeurs du secteur privé ;
- Aux personnes en situation de handicap bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 faisant l'objet d'une insertion dans le secteur privé ;
- Aux opérateurs de terrain (Cap Emploi, organismes de formation et de bilan, ...).

QU'EST CE QUE LE FIPHFP ?

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est issu de la loi du 11 février 2005. La gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Il a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques.

Les crédits disponibles peuvent être alloués aux employeurs publics pour financer l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes en situation de handicap qu'ils emploient ; l'accompagnement et la sensibilisation des employeurs à l'insertion des personnes en situation de handicap, l'aménagement de leur poste de travail ; ainsi que des actions de formation ou d'information à destination des personnes en situation de handicap ou des personnels.

Les photographies illustrant ce document ont été réalisées au CRP de Saint-Amant-Tallende et à l'entreprise adaptée « Pharm'Adis » à Cébazat. Nous les remercions de leur collaboration.

L'Insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

Près de vingt ans après la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap est entrée en application au 1^{er} janvier 2006.

1/ La réaffirmation du principe de non-discrimination

Pour garantir l'égalité de traitement des travailleurs en situation de handicap, 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. En effet, la loi « handicap » fixe comme priorité le travail en milieu ordinaire.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou de l'outillage, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels par le biais des nouvelles technologies nécessaires aux travailleurs en situation de handicap.

2/ L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap oblige tout employeur du secteur privé et public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs en situation de handicap.

En cas de non-respect de cette obligation, seul le secteur privé était susceptible d'être sanctionné en versant une contribution à **l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)**.

La loi du 11 février 2005 maintient le principe mais modifie certaines règles.

Dorénavant, L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics hospitaliers et la Poste sont tenus d'employer 6 % de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dès lors qu'ils occupent plus de vingt agents.

Si l'employeur public ne respecte pas cette obligation, il est soumis depuis le 1^{er} janvier 2006, au versement d'une contribution annuelle au **fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHF)**.

Pour encourager l'emploi des personnes en situation de handicap, la loi du 11 février 2005 ne mise pas seulement sur les sanctions. Des incitations à l'embauche, sous forme d'allègement ou de déduction supplémentaire, sont prévues pour accompagner les employeurs qui forment ou embauchent des personnes en situation de handicap.

SECTEUR PRIVÉ

SECTEUR PUBLIC

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

RÉAFFIRMATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE 6%

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi est décompté pour une seule unité s'il est en CDD ou CDI, est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise, au moins 6 mois, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

COMMENT LES EMPLOYEURS PEUVENT-ILS S'ACQUITTER DE LEUR OBLIGATION D'EMPLOI ?

Pour les employeurs privés et publics :

- Employer en CDI, CDD ou en intérim ou accueillir en stage des personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Conclure un contrat d'acquisition de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) à hauteur de la moitié de son obligation, soit 3% maximum.
- Pour les employeurs privés, conclure un accord d'entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Pour les employeurs publics, recruter des personnes en situation de handicap par concours ou en qualité d'agent contractuel.

SI LES EMPLOYEURS PRIVÉS OU PUBLICS NE RESPECTENT PAS CETTE OBLIGATION

SANCTIONS ACCRUES

Sous forme de contribution à

AGEFIPH

Le plafond de la contribution à l'AGEFIPH est relevé depuis le 1^{er} janvier 2006.

SANCTIONS INSTAURÉES

Sous forme de contribution au

FIPHFP

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

20 à 199 salariés
200 à 749 salariés
750 salariés et plus

CONTRIBUTION À PARTIR DE 2006

400 fois SMIC horaire par unité manquante (300 avant 2006)
500 fois SMIC horaire par unité manquante (400 avant 2006)
600 fois SMIC horaire par unité manquante (500 avant 2006)

Toutefois, si pendant une période supérieure à 3 ans, l'entreprise n'emploie aucun bénéficiaire de l'obligation, ni ne passe de contrat de sous-traitance avec le secteur protégé, ni même ne conclut d'accord, la contribution pourra atteindre 1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé.

L'Insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap

3/ Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?



La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés sur décision de la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (abrogés par la Loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité (définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

4/ Quelques précisions sur la pension d'invalidité et la rente accident du travail



Ils garantissent les personnes contre tout ou partie des risques, notamment ceux susceptibles de diminuer leur capacité de travail. On distingue deux types de prestations selon que la situation de handicap résulte d'un accident de travail ou non.

La pension d'invalidité

Elle ne résulte pas d'un accident du travail. Elle est liée soit à une maladie soit à un accident non professionnels.

La pension d'invalidité est attribuée à toute personne dont les capacités de travail sont réduites au moins des 2/3 (quelque soit l'origine et en général après une période d'arrêt maladie) et qui remplit certaines conditions de cotisations au régime d'assurance maladie.

La pension est alors calculée en fonction de la réduction de capacité et donne lieu à un classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie.

La rente accident du travail

Lorsque la réduction des capacités de travail est liée à un accident survenu dans le cadre du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié bénéficie d'une rente d'accident du travail dont le montant dépend du taux d'incapacité partielle permanente (taux IPP) constaté par le médecin conseil de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole.

5/ le classement des travailleurs handicapés en catégories A, B, C a été supprimé

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B, C) ont disparu. On ne distingue plus que la « lourdeur » du handicap. Ce critère n'est désormais apprécié par le directeur départemental du travail qu'une fois la personne en situation de handicap embauchée, à la demande de l'employeur. L'agrément, réexaminé tous les trois ans, ouvre droit à une minoration du montant de la contribution AGEFIPH ou à l'attribution d'une aide à l'emploi versées par l'AGEFIPH. L'employeur choisit la solution qui lui est la plus favorable.



6/ Les MDPH, créées par la loi, ont également des missions sur l'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2006, c'est la CDAPH installée au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire qui poursuit les fonctions de reclassement professionnel, l'obtention de la reconnaissance travailleur handicapé (RQTH), et l'attribution des aides et allocations engagées par l'ancienne commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (la COTOREP).

En matière d'emploi, la MDPH du Puy-de-Dôme a recruté un référent insertion professionnelle. Il contribue à l'information des personnes handicapées au sein de la MDPH et fait valoir leurs besoins pour améliorer leur insertion professionnelle.

Référent insertion professionnelle : Mr Jacques Campos

Téléphone : 04 73 14 50 23 - Fax : 04 73 74 51 28 - E-mail : jacques.campos@mdph63.fr

7/ Création d'un plan personnalisé de compensation destiné à améliorer l'autonomie des personnes en situation de handicap

Pour les personnes qui travaillent, la possibilité de cumuler l'AAH avec un revenu d'activité à hauteur de 115% du Smic est désormais possible. Même chose pour les travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi qui peuvent bénéficier de la majoration pour vie autonome.

Enfin, pour les personnes qui ne peuvent pas travailler et qui disposent d'un logement, la garantie de ressources aux personnes en situation de handicap (GRPH) apporte un complément de ressources aux personnes qui sont privées de revenus d'activité.

Au 1^{er} septembre 2009 les montants maximums sont les suivants :

- Allocation Adulte Handicapée : 681,63 €
- Majoration pour la vie autonome : 104,77 €
- Compléments de ressources : 179,31 €
- La garantie de ressources pour les personnes en situation de handicap est composée de l'AAH et du complément de ressources : 860,94 €

REFERENCES LEGISLATIVES :

Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes en situation de handicap.

Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (articles 34 à 40).

L'Insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap

LA RECONNAISSANCE EN QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, ou psychique ». (Art L. 5213-1 du Code du Travail).

1/Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?



La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Etre reconnu travailleur en situation de handicap n'est pas un statut nécessaire pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés, de la prestation de compensation du handicap et de la carte d'invalidité.

La CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).



2/Quelles sont les personnes concernées par la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?

Toute personne âgée de 18 ans et plus, ou âgée de 16 ans pour les jeunes entrés en vie active dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales (article L. 5213-1 du Code du Travail).

3/Comment l'obtenir ?

Le statut de travailleur en situation de handicap s'obtient auprès de la MDPH pour une durée limitée.

Il appartient aux personnes intéressées de faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la MDPH, en remplissant le formulaire de demande unique accompagné d'un certificat médical. Les éléments fournis restent confidentiels.

Il n'y a aucune obligation de le déclarer aux employeurs mais dans ce cas, ni le salarié, ni l'entreprise ne peuvent bénéficier des avantages liés à ce statut.

Les parents de la personne en situation de handicap, ses représentants légaux ou les personnes qui en ont la charge effective peuvent également présenter une demande à la CDAPH, de même que le Directeur Départemental des Affaires Sanitaires et Sociales, le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le Pole Emploi (avec l'accord de la personne), l'organisme de sécurité sociale...

4/Pourquoi demander la RQTH ?

Elle permet d'obtenir une orientation et un reclassement professionnel (ORP) par la CDAPH :

Vers le marché du travail (ou milieu ordinaire de travail) compatible avec les aptitudes des demandeurs (compétences professionnelles et contre-indications liés au handicap)

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les ateliers protégés ont été transformés en « entreprises adaptées » du milieu ordinaire du travail. Une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) est une entreprise employant au moins 80 % de travailleurs handicapés.

Les entreprises adaptées et les CDTD sont considérés comme des employeurs et ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la CDAPH. Leur objet est de permettre à des travailleurs handicapés 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 travailleur handicapé en entreprise adaptée ou en CDTD reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification. Ce salaire ne peut être inférieur au SMIC. Il 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.



Vers la formation : Vers un stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle

Les centres de rééducation professionnelle (CRP)

Ils disposent d'un environnement et de matériels adaptés. Ils se situent sur l'ensemble du territoire national.

Ils ont des possibilités d'hébergement. La personne handicapée bénéficie d'une rémunération qui dépend de sa situation antérieure à l'entrée en centre.

Ils proposent 3 actions :

- **la pré-orientation** : Sur une période de huit à douze semaines, elle s'adresse aux travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolus par la MDPH.

Il s'agit d'élaborer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle. Les conclusions de l'action de pré-orientation sont transmises à la MDPH qui décidera de l'orientation vers un stage de formation professionnelle.

- **Le dispositif Préparatoire au Projet Professionnel** : Il s'adresse aux travailleurs handicapés ayant déjà un projet professionnel qu'ils souhaitent valider et mettre en œuvre. Cette action, d'une durée de 12 à 26 semaines ponctuées de période en entreprises permet de préparer l'entrée en formation ou l'accès direct vers l'emploi.

- **Les formations professionnelles qualifiantes** : Elles sont proposées sur une durée de 10 à 30 mois.

Attention

En raison des délais de traitement, pensez à entreprendre la demande de renouvellement quelques mois avant la fin de l'échéance.

L'Insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap



Les centres UEROS

(Unités d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale) ont la même fonction que les CRP sur la pré-orientation mais s'adressent aux victimes d'un traumatisme crânien.

Les autres organismes de formation

Les personnes reconnues travailleurs handicapés ont accès aux dispositifs habituels de formations accessibles à tout public :

- offre de formation du Conseil régional ou offre de formation AFPA...
 - ou spécifique : dispositif INSERPRO de l'INFA pour des personnes en situation de handicap psychique, de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)...

La CDAPH se prononce également sur l'attribution d'une prime de reclassement au travailleur handicapé ayant accompli un stage de rééducation ou de formation professionnelle.

Vers un ESAT : établissement et services d'aide par le travail

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) (appelés encore couramment « centres d'aide par le travail » ou CAT) sont des établissements médico-sociaux. Ils accueillent des personnes en situation de handicap dont leurs capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.

Ils offrent aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55 % et 110 % du SMIC.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les travailleurs handicapés accueillis par les ESAT peuvent bénéficier des mêmes droits de congés payés que les salariés du régime général.

Nombre d'établissements dans le Puy-de-Dôme (au 1.01.2009)

Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) : 20 établissements

Entreprises Adaptées : 11 établissements

Pour avoir la liste des ESAT et des Entreprises Adaptées par activités sur le département du Puy-de-Dôme, vous pouvez consulter la base de donnée de l'Agefiph sur le site Internet www.agefiph.fr (dossier « entreprises », rubrique « sous-traitance »).

5/De quelles aides le travailleur handicapé peut-il bénéficier avec la RQTH ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé donne une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation permettant de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi :



Le réseau ADIS-CAP EMPLOI 63 - SAMETH 63 et ADIS POLE SOCIAL :

L'ADIS - CAP EMPLOI 63 assure une mission départementale :

- D'information et de sensibilisation des entreprises,
- D'accueil et d'information de la personne handicapée,
- Une mission de préparation et d'adaptation à l'emploi,
- D'accompagnement dans des projets de formation pour faciliter leur démarche d'insertion professionnelle,
- De placement et de suivi des personnes handicapées en milieu de travail.

Le Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH 63)

intervient afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien du salarié dans l'entreprise, quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail (informations sur le maintien dans l'emploi, aide à la constitution de dossiers de demande d'intervention financière d'aménagement de poste ou d'adaptation des conditions de travail de l'AGEPHIP...)

Les conseillers sociaux de **L'ADIS POLE SOCIAL** aident et accompagnent les personnes en situation de handicap dans leurs démarches sociales (logement, ressources financières, accès aux soins, constitution de dossiers administratifs...).

L'accès à la fonction publique

Par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique

Les aides de l'AGEFIPH et du FIPHP

Préparation et formation, soutien et suivi de l'insertion, aides techniques et humaines, création d'entreprise, maintien dans l'emploi...

L'accès à l'accompagnement vers l'emploi par un service spécifique ou une association (médecine du travail, service social de la CRAM ou de la MSA...)

Tous les renseignements sur la RQTH peuvent être obtenus auprès de la MDPH du Puy-de-Dôme

REFERENCES LEGISLATIVES :

Décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail.

Décret n°2006-150 et n°2006-152 du 13 février 2006 relatifs aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile.

Décret n°2006-703 du 16/06/2006 relatif aux établissements ou services d'aide par le Travail.

Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés



 Maison Départementale
des Personnes Handicapées
du Puy-de-Dôme



TRAM A
STATION
Stade Marcel Michelin



5 emplacements VL GIC
2 emplacements TAXI VSL

11, rue Vaucanson
63100 Clermont-ferrand
N° GRATUIT 0 800 00 00 63
Fax : 04 73 74 51 28
mdph@mdph63.fr

OUVERTURE AU PUBLIC

du lundi au vendredi de 8h30 À 12h30 et de 13h30 à 16h30

ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE

du lundi au vendredi de 9h00 À 12h30 et de 13h30 à 16h30