

## D - ANALYSE & SUGGESTIONS

Les résultats s'expliquent en fait par la conjonction de tous les éléments pointés dans le rapport. Ils mettent en lumière des dysfonctionnements sur lesquels les pouvoirs publics essaient de travailler : l'exclusion, la formation, les lourdeurs administratives, la méconnaissance de plusieurs millions de personnes...

Révélateurs, ils déclenchent l'interrogation de tout groupe social concerné par la question du handicap et l'oblige à se pencher sur ses propres structures et ses actions pour y trouver l'éventuelle explication. L'analyse appartient ensuite à chacun.

Il existe toutefois des constats positifs communs et des difficultés partagées qui méritent d'être rappelées ici.

### a- Constats positifs.

Si les résultats ne sont pas entièrement satisfaisants au regard de l'objectif prioritaire de la loi de 1987 qui est l'insertion en milieu ordinaire des personnes handicapées, il faut néanmoins apprécier les initiatives menées dans un grand nombre d'entreprises qui ont accepté de prendre le temps d'examiner les demandes de ces personnes, et de tenter l'intégration. On a ainsi parlé de l'entreprise Allardi dans la Manche, de la Soval dans le Calvados, et de Moulinex, lors des embauches réalisées. A côté de ces entreprises, des petites structures non assujetties particulièrement propices à l'intégration des personnes handicapées embauchent elles aussi..

On constate le maintien de l'insertion de proximité dans le secteur artisanal et agricole. Il ressort des contacts pris dans les différents départements que les aides ne sont pas suffisamment incitatives pour déclencher l'embauche par ces employeurs, s'il n'existe pas chez eux d'autres motivations.

La nécessité de gérer la main d'oeuvre handicapée apparaît comme une nouvelle tâche de la fonction "personnel" dans les entreprises (pyramide des âges ,durée de la reconnaissance, aptitude à l'emploi...). Ces questions font l'objet de discussions au sein de l'Association Nationale Des Chefs de Personnel. C'est l'occasion d'échanges d'expériences et de témoignages sur les effets induits de l'intégration des personnes handicapées comme la diminution du taux d'absentéisme des autres salariés de l'équipe.

b - Difficultés.

Les difficultés rencontrées sont imputables aux employeurs, mais aussi aux travailleurs handicapés eux-mêmes, à la conjoncture et à la loi.

\* Les employeurs ne sont pas toujours prêts à accepter l'arrivée d'une personne handicapée souvent par méconnaissance des handicaps, et en raison de diverses peurs qui devront être dépassées par le travailleur ou la personne assurant son placement. Ces réticences tiennent à la crainte de risques accrus d'accidents du travail, de perte de temps, d'absence de productivité, de l'acceptation des employés....

Par ailleurs, l'entreprise n'a aucune raison d'être plus ouverte que le reste de la société, elle même peu intégrante, on constate notamment un rejet important de la personne handicapée mentale ou malade mentale. Les postes susceptibles d'être tenus par celle-ci ont aujourd'hui plus ou moins disparu avec l'automatisation.

Les employeurs insistent sur la difficulté qu'ils rencontrent pour trouver la personne handicapée correspondant au poste offert. Il apparaît en effet, qu'il n'y a pas d'adéquation entre l'offre et la demande. Ce problème tient à la personne handicapée elle-même, qui est peu qualifiée et peu mobile. Les personnes handicapées sont pour la plupart d'un niveau de formation faible, sans qualification, ou avec des qualifications obsolètes. Leur absence de motivation autant que leur handicap les rendent peu mobiles géographiquement, qu'il s'agisse de prendre un emploi ou de partir en formation.

\* La loi n'autorise pas l'employeur à compter dans les bénéficiaires les salariés reconnus inaptes à leur emploi par le médecin du travail. Ces derniers occupent des postes allégés qui pourraient convenir à des travailleurs handicapés, et constituent "une charge" pour l'employeur.

Le quota fixé par les textes apparaît souvent irréaliste, compte tenu de l'absence de main d'oeuvre handicapée disponible dans certains bassins d'emploi. La redevance à verser à l'AGEFIPH apparaît injustifiée lorsque l'employeur a déposé une offre à l'agence pour l'emploi, laquelle a été dans l'impossibilité de lui présenter un candidat. Certains chefs d'entreprises souhaiteraient pouvoir être exonérés dans ce cas.

Une autre source de contestation peut naître du refus d'un salarié de se voir reconnaître travailleur handicapé ce qui entraîne pour l'employeur l'obligation d'utiliser une autre modalité. On se heurte là à un problème d'éthique.

La conjoncture enfin n'est pas favorable à l'emploi des personnes handicapées. En outre, il apparaît choquant à certains d'utiliser des mesures particulières pour ces dernières, qui paradoxalement sont discriminantes envers d'autres populations en difficulté comme les personnes demandeurs d'emploi longue durée, ou les salariés âgés de plus de 50 ans... Le législateur pourrait éventuellement élargir le champ des bénéficiaires comme le contrat de retour à l'emploi initialement prévu pour les personnes en difficulté sociale a été étendu aux handicapés.

### c - Suggestions.

De nombreuses suggestions ont été faites lors des rencontres organisées avec les partenaires socio-économiques sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, afin d'améliorer le système et sont venues enrichir la réflexion tout au long de ces pages..

\* La formation des travailleurs handicapés apparaît indispensable à l'ensemble des acteurs concourant à leur insertion. Toutefois, plus qu'une formation qualifiante, un stage en entreprise sur le poste de travail est préférable dans un grand nombre de cas. Il permet en même temps de lever les inquiétudes de l'employeur qui a ainsi le loisir d'observer le comportement de la personne handicapée.

\* Le suivi en entreprise apparaît également comme une nécessité sans laquelle le travailleur handicapé, que le passé institutionnel parfois long a rendu dépendant irait vers un échec.

L'unanimité s'est faite autour de ces deux axes

D'autres, comme notamment la création d'une bourse d'emploi dans laquelle seraient regroupées toutes les offres des entreprises de la région, ou l'information des entreprises sur les différents handicaps et les postes correspondants aux capacités des personnes concernées ont également été signalées.

En fait, l'essentiel de la demande pourrait se résumer dans l'attribution de moyens financiers supplémentaires : les idées ne manquent pas, elles émanent de professionnels qui sont soit rompus à l'accompagnement ou au soutien des personnes handicapées soit habitués à gérer des salariés. Pour beaucoup ce besoin ne devrait pas exister en raison des fonds importants dont dispose l'AGEFIPH pour cette cause.



## CONCLUSION

Il était sans doute nécessaire de mettre l'accent sur les difficultés rencontrées par toute une partie de la population , en matière d'insertion professionnelle.

La loi de 1987 a le mérite d'avoir fait parler des personnes handicapées. Il leur appartient à présent, ainsi qu'aux personnes qui leur sont proches d'être vigilantes : la loi spéciale peut exclure autant qu'elle protège.

La société n'était peut-être pas prête à recevoir ce texte, mais une société qui n'évolue pas est une société qui se sclérose. La rencontre au travail, en formation, de personnes réciproquement différentes permettra sans doute, permet déjà cette évolution.

Enfin, les personnes handicapées doivent se garder du risque de passer sans transition de l'ère de l'assistanat à celle du mercantilisme. Avec provocation, on pourrait dire aujourd'hui que le handicap, ou pis la personne handicapée, est un produit qui rapporte à défaut de se vendre bien. L'argent de l'AGEFIPH fait l'objet de convoitises porteuses de tous les dangers.

Il apparaît primordial de mettre en place une politique régionale de répartition des fonds attribués aux différentes structures et de coordination des actions menées, garante de certaines valeurs, qui permette à tous ceux qui oeuvrent pour la promotion du travailleur handicapé de ne jamais perdre cet objectif pour un autre. La concurrence ou la surenchère ne sont pas de mise dans ce projet.

La règle à appliquer est en fait assez simple : il suffit de se souvenir que "handicapé" est un adjectif, et accorder sans faillir le respect dû, comme à toute autre, à la personne qui le porte.

Arrêtons-nous quelques instants : si la loi est intervenue sans préparation suffisante, la réflexion a posteriori se révélera peut être encore plus riche. Il appartient à tous et donc entre autre à la Région d'apporter sa participation.



## LISTE DES SIGLES UTILISES DANS LE RAPPORT

- - - - -

A A H :	Allocation Adultes Handicapés
A F P A :	Association de Formation Professionnelle des Adultes
A G E F I P H :	Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des handicapés
A I F :	Action Insertion Formation
A N D C P :	Agence Nationale des Chefs du Personnel
A N P E :	Agence Nationale pour l'Emploi
A P :	Atelier Protégé
C A T :	Centre d'Aide par le Travail
C C I :	Chambre de Commerce et Industrie
C D E S :	Commissions Départementales de l'Education Spécialisée
C D O I :	Commissions Départementales d'Orientation des Invalides
C F I :	Crédit Formation Individualisé
C L I S :	Classe d'Intégration Scolaire
C O T O R E P :	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
C R O P :	Centre de Rééducation de l'Ouïe et de la Parole
D D T E :	Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
D R A S S :	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
D R F P :	Direction Régionale de la Formation Professionnelle
D R T E :	Direction Régionale du Travail et de l'Emploi
E P S R :	Equipes de Préparation et de Suite du Reclassement
E R E A :	Ecole Régionale d'Education Adaptée
F E H A P :	Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privés
I M E :	Institut Médico-éducatif
I M Pro :	Institut Médico-Professionnel
L A D A P T :	Ligue pour l'Adaptation des Diminués Physiques du Travail
R M I :	Revenu Minimum d'Insertion
S E S :	Sections d'Education Spéciale



## **A N N E X E S**

**ANNEXE A :** Loi N° 87-517 du 10 juillet 1987.

**ANNEXE B :** Actions financées par l'Agefiph.

**ANNEXE I 1 a =** Liste des emplois exclus de l'effectif.

**ANNEXE I 2 b =** Schéma d'organisation du programme HELIOS.

**ANNEXE II 1 a =** Schéma de l'éducation spécialisée.

**ANNEXE II 2 a =** Schéma de procédure COTOREP



**LOI n° 87-517 du 10 juillet 1987**  
**en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (1)**

NOR : ASEX87000081 L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1<sup>er</sup>. — La section I du chapitre III du titre II du livre III du code du travail et ainsi rédigée :

**« Section I**

**« Obligation d'emploi des travailleurs handicapés,  
des mutilés de guerre et assimilés**

« *Art. L. 323-1* — Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employeur, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.

« Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

« Les entreprises de travail temporaire définies par l'article L. 124-1 ne sont assujetties à l'obligation d'emploi instituée par le premier alinéa du présent article que pour leurs salariés permanents.

« Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du premier alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

« Les établissements public industriels et commerciaux sont au nombre des employeurs visés par le présent article.

« *Art. L. 323-2* — L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 ; les dispositions des articles L. 323-3, L. 323-5 et L. 323-8 leur sont applicables.

« L'application de l'alinéa précédent fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

« *Art. L. 323-3* — Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 :

« 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 323-11 ;

« 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

« 3° 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 deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

« 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

« 5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

« 6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

« 7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé, décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

« 8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

« *Art. L. 323-4 — I.* — L'effectif total des salariés, visé au premier alinéa de l'article L. 323-1, est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2 ; toutefois, les salariés occupant certaines catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, déterminées par décret, ne sont pas décomptés dans cet effectif.

« *II.* — Les dispositions de l'article L. 431-2 sont applicables au calcul du nombre des bénéficiaires de la présente section employés par l'entreprise ; toutefois, il est tenu compte des apprentis.

« En outre et selon les modalités déterminées par décret, ces bénéficiaires sont pris en compte une fois et demie, deux ou plusieurs fois :

1° Si leur handicap est important ;

2° S'ils remplissent certaines conditions d'âge ;

3° S'ils reçoivent une formation au sein de l'entreprise ;

4° S'ils sont embauchés à leur sortie d'un atelier protégé défini à l'article L. 323-31, d'un centre d'aide par le travail défini à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale ou d'un centre de formation professionnelle.

« Ce décret précise la durée pendant laquelle ces dispositions sont applicables aux situations prévues aux 3° et 4° ci-dessus.

« *Art. L. 323-5* — Dans les entreprises, collectivités et organismes mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2, les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires

d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1.

« Dans les collectivités et organismes mentionnés à l'article L. 323-2, sont également pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de cette obligation :

« - les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

« - les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« *Art. L. 323-6* — Le salaire des bénéficiaires de la présente section ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

« Toutefois, lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué, les réductions de salaire peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voie réglementaire.

« Les travailleurs handicapés concernés par le présent article ont droit, en cas de réduction de salaire et dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à la garantie de ressources instituée par l'article 32 de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées, n° 75-534 du 30 juin 1975.

« *Art. L. 323-7* — En cas de licenciement, la durée du délai-congé déterminée en application de l'article L. 122-6 est doublée pour les bénéficiaires de la présente section comptant plus d'une fois en application de l'article L. 323-4, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du délai-congé. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un délai-congé d'une durée au moins égale à trois mois.

« *Art. L. 323-8* — Les employeurs mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

« *Art. L. 323-8-1* — Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux au moins des actions suivantes :

- « - plan d'embauche en milieu ordinaire de travail ;
- « - plan d'insertion et de formation ;
- « - plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- « - plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

« L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés instituée par l'article L. 323-35 du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L. 323-34.

« *Art. L. 323-8-2* — Il est créé un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ayant pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail.

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation instituée par cet article en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer ; le montant de cette contribution, qui peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, dans la limite de 500 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

« *Art. L. 323-8-3* — La gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés créé par l'article L. 323-8-2 est confiée à une association administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées. Les statuts de l'association sont agréés par le ministre chargé de l'emploi.

« *Art. L. 323-8-4* — Les ressources du fonds créé par l'article L. 323-8-2 sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail ; elles sont affectées notamment à la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ainsi qu'à des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

« Les actions définies à l'alinéa précédent peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de la présente section, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

« Les modalités du contrôle de la répartition et de l'utilisation des contributions versées au fonds créé par l'article L. 323-8-2 sont déterminées par voie réglementaire.

« *Art. L. 323-8-5* — Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de la présente section par rapport à l'ensemble des emplois existants ; ils doivent également justifier de l'application éventuelle des articles L. 323-8, L. 323-8-1 et L. 323-8-2.

« A défaut de toute déclaration, les employeurs sont considérés comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi instituée par la présente section.

« *Art. L. 323-8-6* — Lorsqu'ils ne remplissent aucune des obligations définies aux articles L. 323-1, L. 323-8, L. 323-8-1 et L. 323-8-2, les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par l'article L. 323-8-2, majoré de 25 p. 100, et qui fait l'objet d'un titre de perception émis par l'autorité administrative.

« Art. L. 323-8-7 — Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des prescriptions figurant dans ladite section lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« Art. L. 323-8-8 — Sauf dispositions contraires, les conditions d'application de la présente section sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Art. 2 — La section II du chapitre II du livre III du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'intitulé de la section II est ainsi rédigé :

« Dispositions propres aux travailleurs handicapés. »

2° Dans le dernier alinéa de l'article L. 323-9, les mots : « à l'article L. 323-12 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 323-1 ».

3° L'article L. 323-12 est abrogé ; l'article L. 323-23 devient l'article L. 323-12.

4° Dans l'article L. 323-13, les mots : « et ceux de la commission départementale des handicapés » sont remplacés par les mots : « et ceux de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés ».

5° L'intitulé de la sous-section 3 est ainsi rédigé :

« Dispositions applicables aux travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail. »

6° Les articles L. 323-19, L. 323-20, L. 323-22 et L. 323-24 à L. 323-28 sont abrogés.

7° L'article L. 323-21 est ainsi modifié :

1. Dans le premier alinéa, les mots : « en vertu des dispositions des articles précédents » sont remplacés par les mots : « en vertu des dispositions de la section I<sup>re</sup> du présent chapitre » ;

2. Le cinquième alinéa est abrogé ;

3. Le sixième alinéa est ainsi rédigé :

« Les modalités d'application des dispositions du présent article aux collectivités publiques mentionnées à l'article L. 323-2 sont déterminées par voie réglementaire. »

8° Dans le premier alinéa de l'article L. 323-29, les mots : « de la commission départementale d'orientation des infirmes » sont remplacés par les mots : « de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ».

9° Dans le second alinéa de l'article L. 323-31, les mots : « le ministre du travail » sont remplacés par les mots : « le représentant de l'Etat dans la région ».

10° La sous-section 5 est abrogée.

11° La sous-section 6 devient la sous-section 5 ; le troisième alinéa de l'article L. 323-35 qui devient l'article L. 323-34 est abrogé.

Art. 3 — Avant le premier alinéa de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, il est inséré l'alinéa suivant :

« Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois des catégories C et D pendant une période d'un an renouvelable une fois. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction. »

Art. 4 — L'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois des catégories C et D pendant une période d'un an renouvelable une fois. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction. »

Art. 5 — L'article 27 de la loi n° 83-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois des catégories C et D pendant une période d'un an renouvelable une fois. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction. »

Art. 6 — Après la section II du chapitre III du titre II du livre III du code du travail, est insérée une section III ainsi rédigée :

### « Section III

#### « Commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés

« Art. L. 323-35 — Une commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés statue sur les contestations nées de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 323-6 et des articles L. 323-10, L. 323-12 et L. 323-21.

« Elle est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire, en activité ou honoraire, désigné par le premier président de la cour d'appel.

« La commission comprend en outre :

« — le directeur régional du travail et de l'emploi ou son représentant ou, s'il s'agit d'un litige concernant un salarié agricole, le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole ou son représentant ;

« — un médecin du travail désigné par le représentant de l'Etat dans le département ;

« — un représentant des employeurs et un représentant des salariés désignés par le représentant de l'Etat dans le département parmi les membres du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ;

« — un représentant des travailleurs handicapés choisi par le représentant de l'Etat dans le département sur une liste établie par les associations représentant les handicapés dans le département ;

« — un représentant du service départemental de l'Office national des anciens combattants.

« Les décisions de la commission peuvent faire l'objet d'un recours en cassation devant le Conseil d'Etat.

« Les conditions de désignation et les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

« La commission départementale établit un compte rendu annuel de son activité diffusé notamment aux organisations représentatives des salariés, des employeurs et des personnes handicapées. »

Art. 7 — I. — La section II *bis* du chapitre III du titre II du livre III du code du travail devient la section IV.

II. — La section III du chapitre III du titre II du livre III du code du travail devient la section V.

Art. 8 — Dans le cinquième alinéa de l'article L. 432-3 du code du travail, les mots : « des articles L. 323-1, L. 323-2, L. 323-3, L. 323-19 et L. 323-20 du code du travail » sont remplacés par les mots : « de la section première du chapitre III du titre II du livre III du présent code ».

Art. 9 — L'appellation de « débile mental », utilisée dans les textes officiels et administratifs, est supprimée.

Elle est remplacée par celle de « déficient intellectuel ».

Art. 10 — A l'exception des dispositions des articles 3, 4 et 5 qui prennent effet à la date de sa publication, les dispositions de la présente loi sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1988.

Pendant une période transitoire fixée à trois années à compter de cette date, l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 du code du travail est fixée à 3 p. 100 pour la première année, 4 p. 100 pour la deuxième année et 5 p. 100 pour la troisième année.

Pendant la période transitoire, le ministre chargé de l'emploi adresse au Parlement un rapport annuel sur l'exécution de la présente loi, notamment par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 du code du travail.

La présente loi sera exécutée comme loi d'Etat.

Fait à Paris, le 10 juillet 1987.

FRANÇOIS MITTERRAND

Par le Président de la République :

*Le Premier ministre,*  
JACQUES CHIRAC

*Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,  
des finances et de la privatisation,*  
EDOUARD BALLADUR

*Le ministre de la défense,*  
ANDRE GIRAUD

*Le ministre de l'intérieur,*  
CHARLES PASQUA

*Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,*  
PHILIPPE SEGUIN

*Le ministre de l'agriculture,*  
FRANÇOIS GUILLAUME

*Le ministre délégué auprès du Premier ministre,*  
*chargé de la fonction publique et du Plan,*  
HERVE DE CHARETTE

*Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,*  
*des finances et de la privatisation,*  
*chargé du budget,*  
ALAIN JUPPE

*Le secrétaire d'Etat auprès du ministre*  
*des affaires sociales et de l'emploi,*  
*chargé de la sécurité sociale,*  
ADRIEN ZELLER

*Le secrétaire d'Etat aux anciens combattants*  
GEORGES FONTES

(1) Travaux préparatoires : loi n° 87-517.

*Assemblée nationale :*

Projet de loi n° 681 ;

Rapport de M. Jacquat, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 733 ;

Discussion les 19 et 20 mai 1987 ;

Adoption, après déclaration d'urgence, le 20 mai 1987.

*Sénat :*

Projet de loi, adopté après déclaration d'urgence par l'Assemblée nationale en première lecture, n° 235 (1986-1987) ;

Rapport de M. Collard, au nom de la commission des affaires sociales, n° 247 (1986-1987) ;

Discussion les 2 et 3 juin 1987 ;

Adoption le 3 juin 1987.

*Assemblée nationale :*

Projet de loi, modifié par le Sénat en première lecture, n° 805 ;

Rapport de M. Jacquat, au nom de la commission mixte paritaire, n° 852 ;

Discussion et adoption le 19 juin 1987.

*Sénat :*

Rapport de M. Collard, au nom de la commission mixte paritaire, n° 285 (1986-1987) ;

Discussion et adoption le 27 juin 1987.

**A  
R**

**POUR  
L'EMPLOI  
DES  
PERSONNES  
HANDICAPEES**

**H**

ANNEXE B

*Agfip 2*

FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPÉS

- L'objectif**
- Informer les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées, sur les propositions de l'AGEFIPH, les aides dont elles peuvent bénéficier, les accords d'entreprise...
  - Susciter des projets d'insertion professionnelle, repérer et faire connaître les actions intéressantes.

- L'action**
- Informer et sensibiliser les entreprises sur les actions proposées par l'AGEFIPH et sur le dispositif législatif et réglementaire en associant les partenaires d'un bassin d'emploi d'un Département ou d'une Région.

- Le financement**
- Participation négociée au financement des projets.

- L'objectif**
- Sensibiliser les responsables syndicaux et professionnels aux problèmes d'emploi des personnes handicapées, leur donner les éléments d'information nécessaires en ce qui concerne les politiques d'emploi des entreprises ou des branches.

- L'action**
- Organiser, sous la responsabilité des confédérations syndicales et professionnelles, des stages de sensibilisation et de formation sur l'insertion des travailleurs handicapés et sur les interventions de l'AGEFIPH.

- Le financement**
- Participation au financement du stage et aux frais de formation des responsables.

# INFORMATION SENSIBILISATION INFORMATION DES ENTREPRISES

# SENSIBILISATION DES RESPONSABLES SYNDICAUX ET PROFESSIONNELS

# II MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE D'EMPLOI ET DE PREVENTION DANS LES ENTREPRISES ET LEURS REGROUPEMENTS

**L'objectif** • Elaborer des politiques d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises et leurs regroupements. Préparer les entreprises à recevoir et à maintenir les personnes handicapées. Maîtriser les techniques et les moyens d'insertion professionnelle et de gestion des personnes handicapées.

**L'action** • Etudier la situation de l'entreprise ou de la profession au regard de l'emploi des personnes handicapées.

- Elaborer une politique d'entreprise ou de branche.
- Mettre en œuvre et suivre cette politique.
- Sensibiliser et former l'encadrement aux techniques de l'insertion.
- Mettre en place des responsables de l'emploi des personnes handicapées.

**Le financement** • Prise en charge de l'étude.

- Participation :
  - au coût des actions de formation et de sensibilisation,
  - à la rémunération du spécialiste affecté à cette mission,
  - à la mise en œuvre de la politique définie,
  - aux mesures de préparation ou d'accompagnement des accords d'établissement, d'entreprise ou de branche, en complément des actions déjà prévues par ceux-ci.

- L'objectif**
- Faciliter l'action des médecins du travail pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés et pour la prévention du handicap.
  - Prévenir l'inadaptation dans l'entreprise de salariés à aptitudes et adaptation professionnelles réduites.

- L'action**
- Etudier les situations de travail.
  - Aménager les postes.
  - Former aux nouvelles situations de travail.
  - Compenser, dans certains cas, les conséquences d'un aménagement du temps de travail, notamment en cas de suivi de soins médicaux.

- Le financement**
- Remboursement des frais d'études.
  - Participation aux aménagements et à la formation.
  - Accompagnement et soutien social.
  - Compensation, dans certains cas, des heures de travail perdues, sur attestation du médecin du travail et de l'employeur.

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES ET PREVENTION DU HANDICAP

- L'objectif**
- Déterminer les exigences des postes de travail pour les adapter aux capacités des travailleurs handicapés ; découvrir de nouvelles possibilités d'emploi ; proposer des aménagements relatifs au poste, à l'organisation du travail.
  - Aménager le poste et la situation de travail.

- L'action**
- Dans une entreprise, un regroupement d'entreprises ou une profession :
- Etudier les postes de travail et l'environnement en vue de l'accueil ou du maintien dans l'emploi d'une personne handicapée.

# ETUDES ET AMENAGEMENTS DE POSTES ETUDES ET AMENAGEMENTS DE POSTES DES PERSONNES HANDICAPEES

- Aménager les postes de travail existants ou à créer dans l'entreprise ou au domicile du travailleur handicapé.
- Réorganiser le travail.
- Former aux postes de travail ainsi adaptés ou transformés.

## **Le financement**

- Prise en charge du coût des études.
- Prise en charge totale ou partielle du coût des aménagements.
- Prise en charge des formations aux postes ainsi adaptés.

## **L'objectif**

- Permettre l'accueil de travailleurs handicapés dans l'entreprise en assurant l'accessibilité quelle que soit la nature du handicap.

## **L'action**

- Etudier les conditions de l'accueil.
- Aménager les accès (existants ou à créer) du lieu de travail et de l'environnement de travail (restaurant d'entreprise...).

## **Le financement**

- Prise en charge du coût des études.
- Participation au coût des travaux d'accessibilité dans les entreprises, dans la mesure où ceux-ci se situent au-delà de leurs obligations légales.

# **IV ACCESSIBILITE ACCESSIBILITE DES LIEUX DE TRAVAIL**

# V AIDES A L'INSERTION EN ENTREPRISE ENCOURAGEMENT A L'INSERTION DANS LES ENTREPRISES

- L'objectif**
- Encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts de recrutement des personnes handicapées.
  - Faciliter l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle en milieu ordinaire.
  - Encourager les entreprises d'insertion à engager des efforts en direction des travailleurs handicapés.

- L'action**
- Attribution d'une subvention forfaitaire à toute entreprise concluant un contrat de travail avec une personne handicapée bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987.
  - Attribution d'une subvention à toute personne handicapée, demandeur d'emploi accédant à un emploi en milieu ordinaire.
  - Attribution d'une prime forfaitaire à toute entreprise d'insertion intégrant un travailleur handicapé.

- Le financement**
- Subvention de 30 000 F pour toutes les entreprises, quelle que soit leur situation au regard de leur obligation d'emploi.
  - Subvention de 30 000 F (non renouvelable) pour les personnes handicapées ainsi recrutées.

Ces deux types de subventions sont attribuées au prorata du temps de travail.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, 50 % de la subvention sont versés à l'embauche, 50 % après le 6ème mois.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée (au moins égal à 6 mois), 1/3 de la subvention est versé à l'embauche, le solde n'est versé que si le contrat à durée déterminée se transforme en contrat à durée indéterminée.

La prime à l'insertion est cumulable avec toutes les aides prévues par les Plans-Emploi, notamment avec l'exonération dans le cadre de l'embauche d'un premier salarié.

- Subvention forfaitaire aux entreprises d'insertion intégrant un travailleur handicapé :

- 9 000 F à l'embauche,

- 30 000 F à la sortie, si la personne est placée en milieu ordinaire de travail en contrat à durée indéterminée.

- L'objectif**
- Aplanir les difficultés d'insertion des personnes handicapées en entreprise et faciliter le reclassement interne ou externe des travailleurs menacés de licenciement.
  - Accroître le nombre de personnes handicapées en mesure de s'insérer, ou de se réinsérer.

- L'action**
- Contrat de suivi*
- Accord entre un service d'insertion et de reclassement et un employeur ayant recruté un travailleur handicapé, nécessitant un suivi, pour assurer une intervention rapide d'un professionnel en cas de difficultés. Cet accord pourra également s'inscrire dans le cadre d'un Contrat Emploi-Solidarité.

*Contrat d'accompagnement professionnel*

- Accord entre un service d'auxiliaires (ou une auxiliaire) et une entreprise ou un centre de formation en vue d'aider des travailleurs handicapés ayant besoin d'une assistance particulière.

*Contrat de reclassement*

- Accord entre un service d'insertion et de reclassement et une entreprise se trouvant dans l'obligation de reclasser un ou plusieurs de ses salariés handicapés, afin d'assurer une réinsertion rapide.

*Contrat d'objectif*

- Accord entre l'AGEFIPH et un service d'insertion et de reclassement ou une association intermédiaire qui s'engage à accroître ses résultats en termes de placement en entreprise.

SUIVI DE  
L'INSERTION  
EN  
ENTREPRISE

## Le financement

- Remboursement des frais occasionnés :
  - par les contrats de suivi,
  - par les contrats d'accompagnement professionnel.
- Remboursement des frais d'étude et de recherche liés au reclassement.
- Participation financière aux dépenses supplémentaires liées à l'accroissement des résultats.

## L'objectif

- La formation des travailleurs handicapés nécessite de plus en plus, en raison des évolutions de tous ordres et des difficultés propres aux populations concernées, des professionnels qualifiés sur les plans technique, pédagogique, juridique ou autres : médecins du travail, formateurs des structures de formation professionnelle, personnels des équipes d'accompagnement, de suivi, de placement, membres des CHSCT...

## L'action

- Développer et mettre en place des formations complémentaires pour les professionnels intervenant dans le processus de reclassement.

## Le financement

- Le financement doit intervenir en complément ou en supplément des dispositions existantes en matière de formation continue ou de formation en cours d'emploi. Il peut aussi permettre le remplacement des professionnels concernés.
- Une participation aux créations de formations peut également être envisagée selon l'intérêt du dossier.

# COMPLEMENT DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE L'INSERTION ET DU RECLASSEMENT

## VI ACCOMPAGNE- MENT SOCIAL ACCOMPAGNE- MENT SOCIAL

**L'objectif** • Soutenir toute mesure propre à favoriser l'accès au travail des personnes handicapées.

**L'action** • Mettre en place des actions d'accompagnement et de soutien social tendant à l'autonomie de la personne handicapée :  
- soit lors de ses recherches d'emploi,  
- soit pendant des périodes de formation,  
- soit pour l'accès ou le maintien à un emploi précis.

**Le financement** • Il pourra porter sur la prise en charge totale ou partielle d'actions en lien direct avec l'emploi (recherche, insertion et maintien) :  
- permis de conduire,  
- frais de transport, d'hébergement,  
- frais de déménagement...

## VII AIDE A LA CREATION D'ENTREPRISE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS HANDICAPES CREATEURS D'ENTREPRISE

**L'objectif** • Favoriser les initiatives des travailleurs handicapés créateurs d'entreprise.

**L'action** • Compenser les difficultés, dues au handicap et à ses conséquences, d'une personne handicapée ayant décidé de créer une entreprise et donc son emploi.

**Le financement** • Subvention à la création de son entreprise, pouvant aller jusqu'à 100 000 F, en complément des aides accordées par l'État.  
• Prise en charge de l'aménagement du poste de travail du créateur d'entreprise.  
• Prise en charge de la formation préalable liée à la création d'entreprise, dans la limite de 250 heures.

# VIII AIDES TECHNIQUES DOTATION DE MATERIEL SPECIALISE

- L'objectif**
- Dégager l'entreprise des risques d'investissements sans lendemain et lui permettre de tester les dispositifs utilisés.
  - Permettre à une personne handicapée de se doter des moyens d'expression de ses capacités professionnelles.
  - Faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées.

- L'action**
- Permettre la location du matériel ou de l'équipement spécialisé nécessaire à un essai professionnel, à un stage pratique en entreprise, à une période d'essai.
  - Aider la personne handicapée en recherche d'emploi ou en formation (dès lors que celle-ci se situe dans le cadre d'un projet professionnel conduisant à des emplois déterminés et identifiables) pour l'acquisition d'une aide technique professionnelle personnelle.
  - Aider les structures de formation à statut privé ayant un besoin d'équipement :
    - soit à l'occasion de l'accueil d'une personne handicapée ayant un besoin d'équipement spécifique,
    - soit dans le cadre d'une adaptation des formations.

- Le financement**
- Paiement du montant de la location pendant l'essai ou le stage.
  - Financement, après étude du devis, de l'acquisition du matériel par la personne handicapée.
  - Participation aux coûts d'équipement.

# IX BILAN DES COMPETENCES ET ORIENTATION BILAN DES COMPETENCES ET ORIENTATION

**L'objectif** • Permettre au travailleur handicapé et à son environnement de bien connaître ses potentialités, ses besoins en formation ou en accompagnement pour éviter les erreurs d'orientation ou les échecs de reclassement.

**L'action** • Organisation de périodes d'observation, de bilan et d'orientation, comportant obligatoirement des séquences en entreprise et débouchant sur des propositions concrètes d'orientation à l'issue de l'action.

**Le financement** • Prise en charge des coûts des bilans-évaluations\*, au-delà de la participation de l'Etat, prenant notamment en compte les surcoûts occasionnés par l'accueil de personnes handicapées, y compris l'accessibilité.

Les demandes pourront émaner :

- de centres de bilan existants,
- d'organismes de formation souhaitant mettre en œuvre ce type d'actions,
- d'entreprises, au bénéfice de travailleurs handicapés et de tout salarié accidenté ou malade qui doit faire l'objet d'un reclassement.

---

\* Ces bilans devront répondre aux exigences du cahier des charges "AGEFIPIH" définissant la forme, les objectifs, les coûts, les compétences requises ainsi que les conditions d'accessibilité.

# X FORMATION DES PERSONNES HANDICAPEES DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

- Objectif**
- Favoriser l'apprentissage des jeunes handicapés.
  - Faire en sorte que la formation en alternance soit plus largement utilisée par les jeunes handicapés.

- L'action**
- Pour les Centres de formation*
- Soutien technique et pédagogique lié au handicap de l'apprenti.
  - Travaux d'aménagement dans les centres de formation.
  - Formation spécifique éventuelle des formateurs.

*Pour les Entreprises*

- Favoriser la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un travailleur handicapé.

*Pour les Apprentis*

- Aide à l'accompagnement social (transport, logement...).

- Financement**
- Financement du centre de formation en fonction de l'intérêt du dossier.
  - Aide à l'entreprise : 15 000 F par année de formation, payables au début de chaque année.
  - Remboursement, à l'apprenti, des frais engagés pour suivre les cours.

- Objectif**
- Elever le niveau de qualification des personnes handicapées en vue de leur insertion en milieu ordinaire de travail.
  - Adapter les enseignements à la réalité du marché de l'emploi.

- L'action**
- Aider à la mise en place d'actions de formation ou de mise à niveau, ne pouvant pas être totalement financées par l'Etat, les Régions ou le Fonds Social Européen et destinées à des personnes handicapées. Les actions doivent être directement orientées vers une insertion

# FORMATION ET MISE A NIVEAU DES PERSONNES HANDICAPEES

# XI PASSAGE DU MILIEU PROTEGE AU MILIEU ORDINAIRE PASSAGE DU MILIEU PROTEGE AU MILIEU ORDINAIRE

**L'objectif**

- Permettre au milieu protégé et spécialisé de jouer son rôle de lieu de transition et faciliter la sortie vers le milieu ordinaire.
- Encourager les travailleurs handicapés qui souhaitent s'intégrer en milieu ordinaire de travail.

**L'action**

- Réaliser des contrats d'objectifs avec des établissements de travail protégé favorisant des actions d'insertion en entreprises.
- Primer forfaitairement tout établissement de travail protégé réalisant une insertion en milieu ordinaire.
- Participer au coût des formations dispensées aux travailleurs handicapés, des études et aménagements des postes et de l'environnement de travail, aux surcoûts des investissements dès lors que ceux-ci nécessitent des aménagements, lorsque les actions financées sont susceptibles de favoriser une intégration ultérieure en milieu ordinaire de travail.
- Primer forfaitairement tout travailleur handicapé d'un établissement de travail protégé ayant intégré le milieu ordinaire de travail.

**Le financement** *Pour les Etablissements de travail protégé*

- Contrats d'objectifs incluant la prise en charge contractuelle des frais engagés dans les actions d'insertion et/ou le financement de stages individuels organisés par des Ateliers Protégés et/ou des Centres d'Aide par le Travail, et débouchant sur un contrat de travail.

- Prime forfaitaire de 50 000 F pour les sorties réalisées de l'Atelier Protégé ou du Centre d'Aide par le Travail vers le milieu ordinaire.

*NB : Cette prime ne peut se cumuler avec un contrat d'objectif pour un même travailleur handicapé.*

*Pour les travailleurs handicapés*

- Prime forfaitaire de 30 000 F attribuée lors de l'embauche en milieu ordinaire.

Les primes à l'insertion seront versées en deux fois :

- 50 % lors du passage en milieu ordinaire,
- 50 % après le 6ème mois.

Seuls les contrats de travail à durée indéterminée seront pris en compte. ■

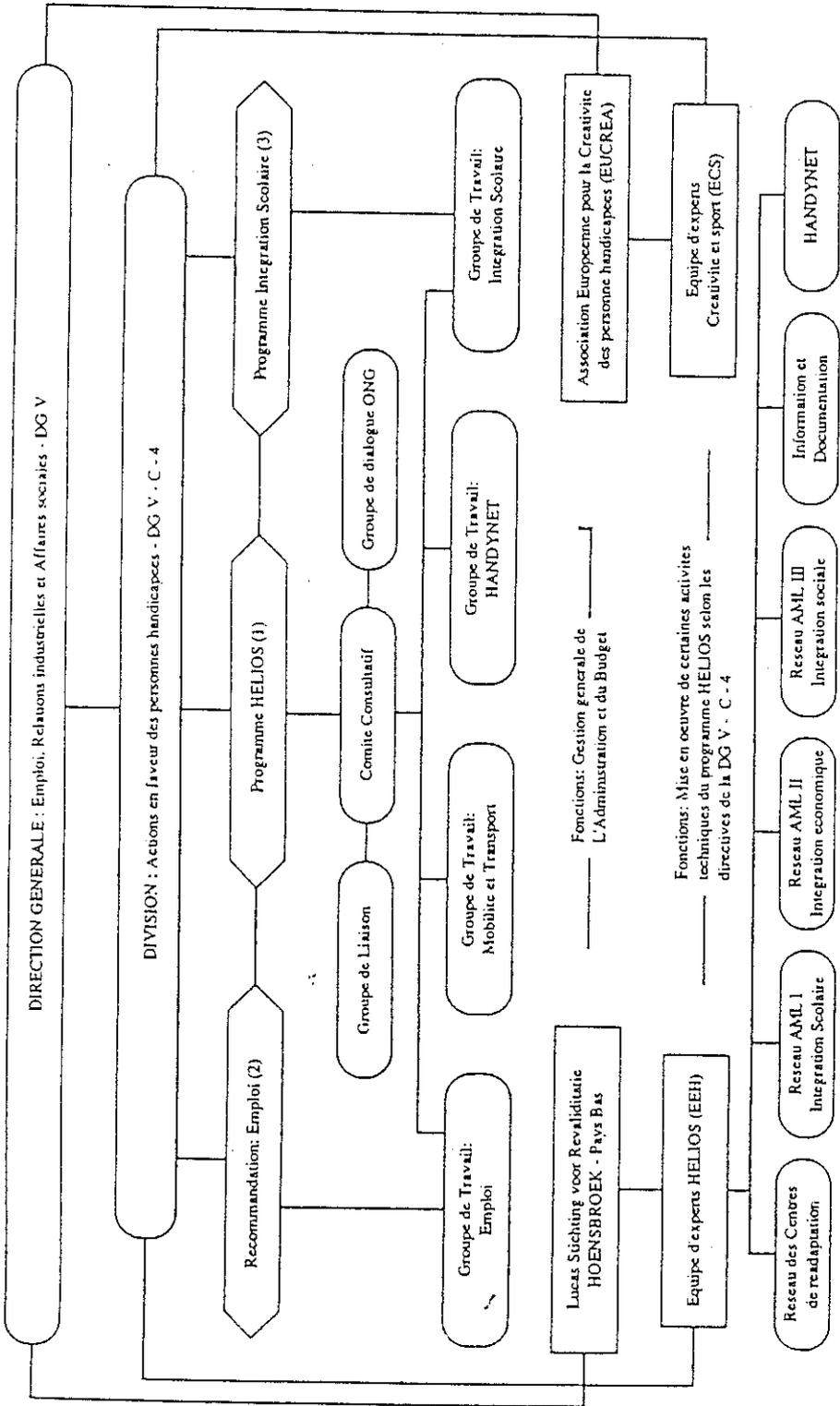
**Liste des catégories d'emploi  
exigeant des conditions d'aptitude particulières.**

Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (P.C.S.)	Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (P.C.S.)
38-62	Personnels navigants techniques de l'aviation civile	63-41	Maçons qualifiés
38-63	Officiers de la marine marchande	63-43	Couvreurs qualifiés
48-02	Maîtres d'équipage	64-11	Conducteurs routiers et grands routiers
52-23	Ambulanciers	64-12	Conducteurs de véhicules routiers de transports en commun
53-15	Pompiers	64-15	Conducteurs, livreurs, coursiers salariés
53-17	Agents de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine, les gardiens de musée et les gardiens de nuit	65-11	Conducteurs d'engins lourds de levage
54-41	Contrôleurs des transports	65-12	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
54-45	Agents et hôtessees d'accompagnement	65-13	Dockers
55-10	Vendeurs de grands magasins	65-22	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés
62-34	Monteurs qualifiés en charpente métallique	65-31	Matelots de marine marchande
62-41	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics	65-32	Capitaines et matelots, timoniers de la navigation fluviale
62-42	Ouvriers qualifiés du travail du béton	67-41	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
62-43	Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du bâtiment et des travaux publics	67-42	Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
62-44	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	68-41	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
62-45	Mineurs de fond qualifiés	69-11	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
62-46	Ouvriers qualifiés de l'extraction	69-21	Marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture
63-31	Charpentiers en bois qualifiés		

Décret n° 88 - 77 du 22/01/88

ANNEXE I la

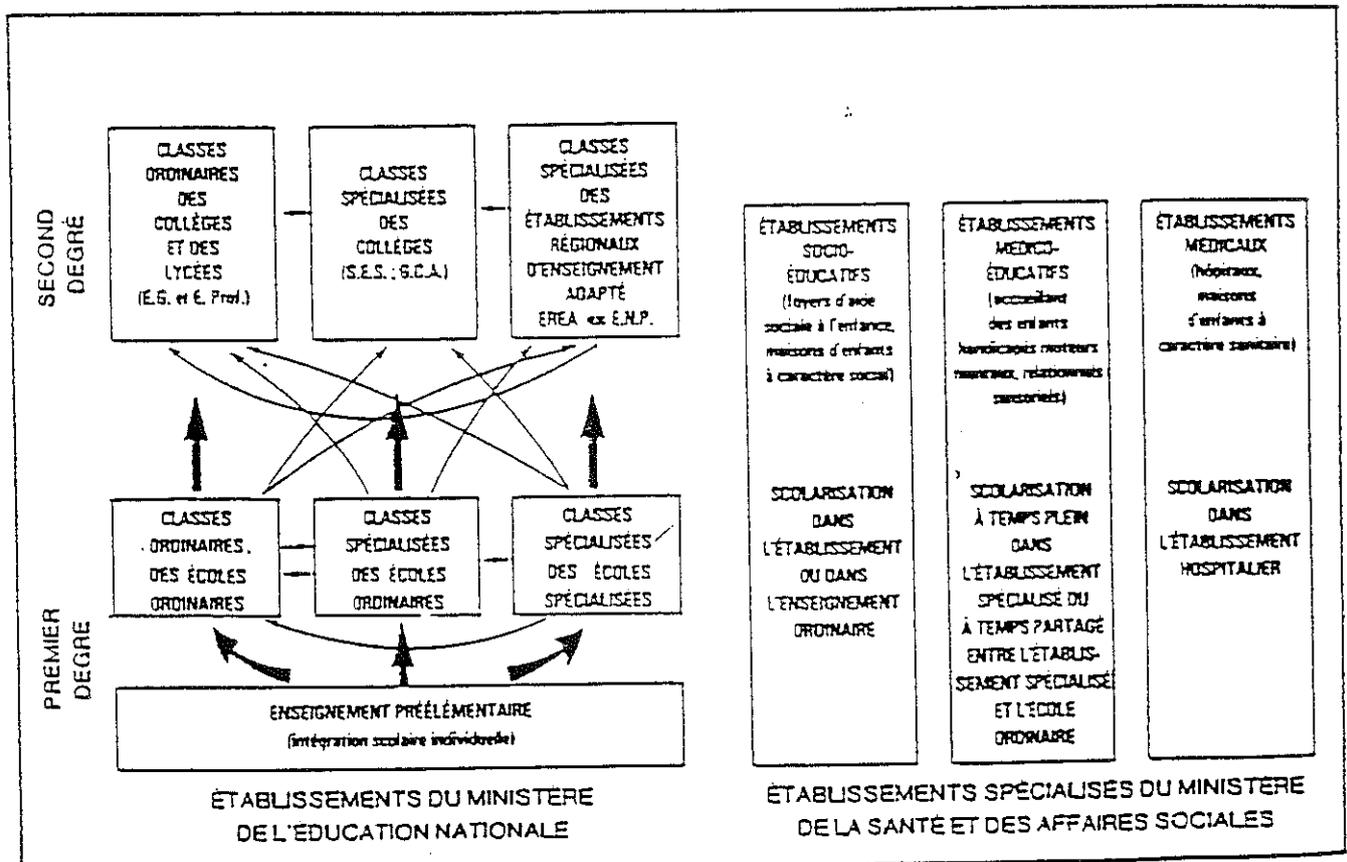




(1) J.O. L 104 du 23.04.88, p. 38; Decision 88/231/CEE du Conseil du 18 avril 1988 portant établissement d'un deuxième programme d'action communautaire en faveur des personnes handicapées (Helios)  
 (2) J.O. L 225 du 12.08.86, p. 43  
 (3) J.O. C 211 du 08.08.87, p. 1



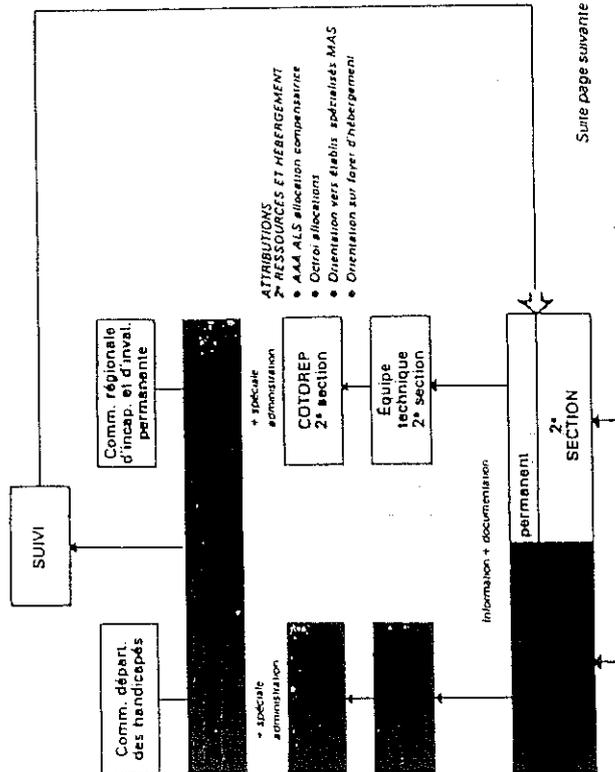
## Enseignement spécial



Source : ministère de l'Éducation nationale.



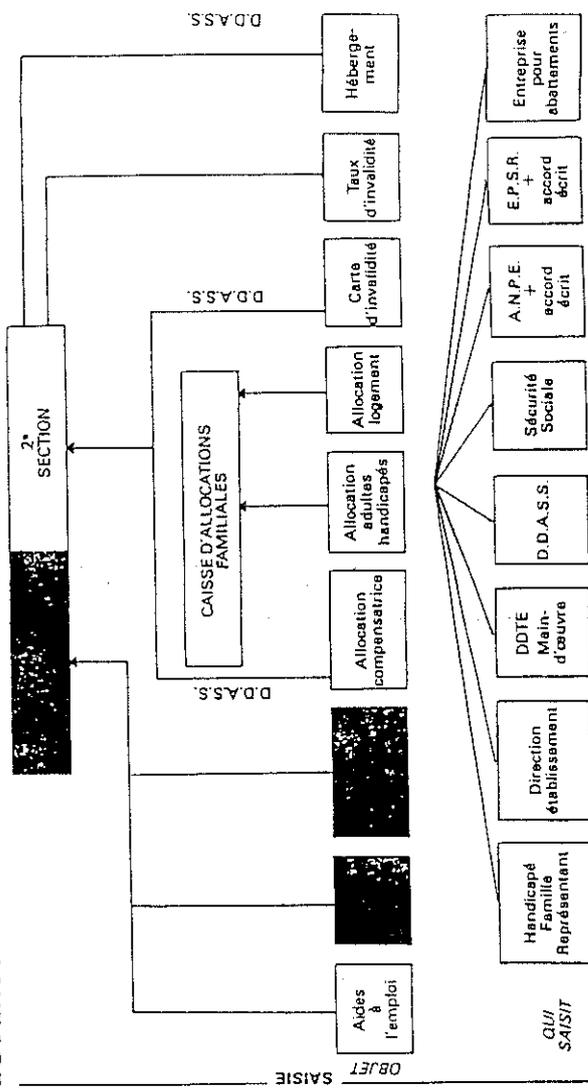
Schéma de la procédure



Suite page suivante

- ATTRIBUTION 1<sup>re</sup> ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL
- Reconnaissance T H
  - Aide au travail
  - Orientation prof
  - Prime de fin de stage
  - Abattement salaire
  - Subvention d'installation
  - Aménagement de poste de travail
  - Frais supplémentaires d'encadrement
  - Contrat de rééducation chez l'employeur
  - Rééducation professionnelle

devant la C.O.T.O.R.E.P.



OBJET SAISIE