

Dossier de presse



**MATINÉE AUTOUR DE L'IMMERSION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP ORGANISÉE À L'OCCASION DU DUO DAY**

Jeudi 26 avril 2018
Hémicycle du Département

Le Département aux côtés des Réunionnais

MOT DU PRÉSIDENT



Le Duo Day est une action européenne qui vise à optimiser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Depuis 10 ans maintenant, ce concept ne cesse de se développer et cette année, la France a choisi d'en faire un événement d'envergure nationale.

En tant que chef de file de l'action sociale et de la politique du handicap, le Département de La Réunion est évidemment très sensible à cette démarche et c'est donc avec beaucoup de volonté et d'engagement que nous soutenons cette manifestation portée localement par le FIPHFP, l'AGEFIPHP et Cap Emploi.

A La Réunion, 5 % de la population réunionnaise bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, soit 25 000 personnes. Ces personnes ont un accès plus difficile à l'emploi que l'ensemble de la population. Une récente enquête du ministère du travail démontre que la reconnaissance administrative ne protège pas davantage les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Bien au contraire, selon cette même étude, bénéficier d'un tel statut diminuerait de 72 % la probabilité d'être en emploi.

Là où le législateur a voulu créer un levier bénéfique pour la personne porteuse de handicap, cette dernière se voit en réalité confrontée à une nouvelle difficulté, celui de devoir assumer une reconnaissance, malheureusement, handicapante.

Nous ne pouvons pas et nous ne devons pas accepter cette double peine. Elle n'est pas digne d'une société qui porte les valeurs de Liberté, d'Égalité et de Fraternité. La responsabilité nous incombe à tous, représentants du secteur public et du secteur privé, de créer les conditions de la meilleure inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. C'est la démarche engagée et poursuivie depuis 2013 par le Département de La Réunion, en lien avec le FIPHFP, au bénéfice des travailleurs porteurs de handicap. Entre 2013 et 2018, 120 personnes ont ainsi été recrutées.

Nous comptons aujourd'hui 275 agents en situation de handicap, soit 6,55 % de notre effectif total. Et nous poursuivons cette dynamique vertueuse, puisqu'une nouvelle convention a été signée en 2017 avec le FIPHFP, visant à renforcer notre politique d'insertion en faveur de ce public.

Aujourd'hui, il est nécessaire d'amener une évolution des mentalités et surtout des regards sur le handicap. Je me réjouis que notre démarche de rassemblement, d'écoute, et de conscientisation soit comprise, entendue et soutenue.

« Mettons en commun ce que nous avons de meilleur et enrichissons nous de nos mutuelles différences », disait Paul Valéry. C'est tout l'esprit de cette manifestation que nous inscrivons, avec vous et tous ceux qui souhaitent nous rejoindre, sous le signe du partage, du respect et de la solidarité.

Cyrille Melchior

LE DUODAY DISPOSITIF NATIONAL POUR FACILITER L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Origine

Le Duoday est une action européenne qui vise à optimiser l'inclusion des personnes en situation de Handicap dans le monde du travail.

Créé en Irlande en 2008 puis repris par la Belgique en 2010, le concept vise à briser les tabous et sensibiliser les entreprises, administrations, associations et institutions au handicap. Repris par un grand nombre de pays européens, il s'est transformé aujourd'hui en une véritable action européenne, un rendez-vous incontournable. En France, ce concept, déjà adopté dans le Lot-et-Garonne en 2016, se déploie à l'échelle nationale le 26 avril prochain sous l'impulsion

de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées.

A La Réunion, il est porté par le FIPHFP, l'AGEFIPH et le CAP EMPLOI-SAMETH.

Principe

Une entreprise ou une collectivité accueille, le temps d'une journée de stage, une personne handicapée en duo avec un salarié volontaire.

Objectif

Optimiser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail à travers la création de passerelles entre employeurs, personnes en situation de handicap et professionnels de l'insertion pour dépasser les préjugés.

Le Département participe à deux niveaux à cette action :

- l'accueil de 10 personnes en situation de handicap au sein de ses services ; 10 duos formés ;
- l'organisation d'une opération de communication sur la thématique de l'emploi et du handicap ce jeudi 26 avril.

4

Duo Day

LA POLITIQUE EMPLOI-HANDICAP

LE DÉPARTEMENT UNE COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap a été impulsée par la Collectivité en 2011 par la création de la Mission en emploi handicap puis la nomination d'une Référente emploi handicap. En 2012, une première convention a été

signée avec le FIPHFP pour développer l'emploi et le maintien dans l'emploi des agents en situation en handicap pour la période de 2013 à 2016. Cette convention a été renouvelée pour la période de 2017 à 2019.

Evolution du Taux d'emploi

Libellé	2014	2015	2016	2017
Date de référence de l'effectif pris en compte	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016
Effectif déclaré (emplois permanent hors contrats aidés, remplacement, ATA de moins 6 mois)	4206	4423	4380	4213
Effectif des agents en situation de handicap	118	150	206	231
Taux d'emploi	2,81%	3,39%	4,70%	5,50%
Montant de la contribution au FIPHFP	758 172,00 €	656 753,05 €	322 425,83 €	118 755,19 €

Source : Déclaration annuelle FIPHFP, sur la base de l'effectif présent au 1er Janvier de l'année N-1

A ce jour, la Collectivité compte parmi ses effectifs 275 agents en situation de handicap soit un taux à l'emploi à ce jour de

6,55 % sur un total de 4 193 € (effectif pris en compte pour calculer le taux d'emploi).

LA POLITIQUE EMPLOI-HANDICAP

LE DÉPARTEMENT UNE COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

Evolution du nombre de personnes recrutées

Entre 2013 et 2018, le nombre de recrutements s'élève à 120 personnes soit 67 CAE – CUI, 13 emplois directs, 22 contractuels d'une durée de plus de 12 mois, 9 contrats d'apprentissage et 9 emplois d'avenir. Par ailleurs, la Collectivité a titularisé 13 personnes dont 9 sont issues des recrutements réalisés à partir de 2013.

Accompagnement dans l'emploi des agents

114 agents déjà un poste ont bénéficié d'un accompagnement vers une démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé auprès de la MDPH suite à la survenance d'une pathologie.

Orientation du Département de La Réunion

La promotion de la formation et l'insertion professionnelle des jeunes fait partie des orientations du SDOSMS (Schéma Départemental d'Organisation Sociale et Médico-sociale) du Conseil Départemental. Des actions sont menées conjointement avec la DIECCTE, l'Education Nationale, la Région, l'Agefiph, la MDPH et l'ARS.

Emploi-Handicap

Qu'est ce que le handicap ?

Selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».

Que dit la Loi française ?

La loi française du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a, dans son article 114 définit la notion de handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

LA POLITIQUE EMPLOI-HANDICAP

LE DÉPARTEMENT UNE COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

Quels sont les différents types de handicap ?

Handicap visibles (20 %)	Le handicap visuel
	Le handicap moteur
Handicap non visibles (80 %)	Les maladies invalidantes
	Le handicap psychique
	La déficience auditive
	La déficience intellectuelle

Combien de personnes handicapées en France ?

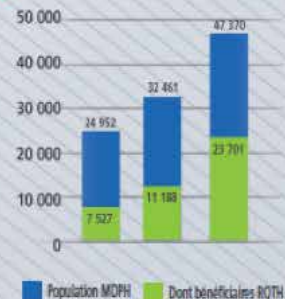
12 millions de français (sur 66 millions soit 1 personne sur 6) sont touchés par un handicap, 1,5 million sont atteints d'une déficience visuelle et 850 000 ont une mobilité réduite.

A La Réunion, elles
sont
43 338
personnes



55% DES PERSONNES RECONNUES PAR LA MDPH

Plus d'une personne sur deux a le statut de bénéficiaire de la RQTH parmi le public reconnu par la MDPH (avec l'ouverture d'un droit légal à compensation de handicap).



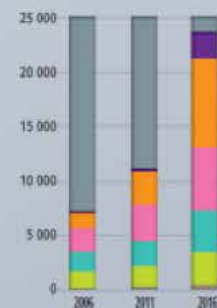
58% SONT DES HOMMES

Historiquement, les hommes sont majoritairement représentés depuis 2006 (71%) mais leur proportion tend à diminuer avec l'augmentation plus rapide des bénéficiaires de sexe féminin.



45% ONT PLUS DE 50 ANS

L'évolution récente de la population bénéficiaire de la RQTH montre une augmentation significative du public 50-59 ans (34% aujourd'hui contre 20% en 2006) et des 60 ans et plus (1% en 2006 contre 10% aujourd'hui).



■ 10-19 ans ■ 20-29 ans ■ 30-39 ans ■ 40-49 ans ■ 50-59 ans ■ 60 ans et +

LA POLITIQUE EMPLOI-HANDICAP

LE DÉPARTEMENT UNE COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

L'obligation d'emploi, que dit la Loi ?

C'est la loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La loi du 11 février 2005 en revisite certaines dispositions tout en renforçant les mécanismes d'incitation à l'embauche. Elle insiste sur le principe de non discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des «mesures appropriées», permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin.

La loi impose à tous les établissements publics ou privés de 20 salariés minimum d'employer 6% de personnes en situation de handicap sur l'effectif total de leurs salariés.

Les établissements, ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation, doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées pour le secteur privé et auprès du Fiphp, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique.

Quels sont les principaux acteurs dans le cadre de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

- La MDPH : la loi confie aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), les compétences pour évaluer «l'employabilité» des personnes handicapées afin de mieux les orienter, une fois leur projet professionnel élaboré, vers le marché du travail.
- Cap Emploi : réseau d'associations qui ont reçu une labellisation de la part de l'Agefiph. Elles sont financées par l'Agefiph, le Fiphp et le Pôle Emploi. Leur mission consiste à assister les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi et de mettre en lien les demandeurs d'emploi et les employeurs. Service de proximité, il est présent dans l'ensemble des départements français avec 107 antennes.

LA POLITIQUE EMPLOI-HANDICAP

LE DÉPARTEMENT UNE COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

Qu'est ce que la reconnaissance RQTH ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés).

L'ouverture de droits à la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), à l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) ou à l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Cette reconnaissance

n'est valable que pendant la durée du stage.

Quels sont les avantages liés à la reconnaissance RQTH ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation par la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
- l'obligation d'emploi, l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique, les aides de l'Agefiph.



Maison Départementale
des Personnes Handicapées
de La Réunion

www.mdpd.re

LES CHIFFRES CLÉS 2016

Étude-Flash SUR LES BÉNÉFICIAIRES DE LA **RQTH** À LA RÉUNION



Reconnaissance
de la Qualité
de Travailleur
Handicapé



5,2%

24000



REP. DES ÎLES
FRANÇAISES



DEPARTEMENT
Réunion

www.974.fr

LA POLITIQUE EMPLOI-HANDICAP

LE DÉPARTEMENT UNE COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

Quelle est la problématique liée à l'insertion professionnelle ?

Les travailleurs handicapés ont un accès plus difficile à l'emploi que l'ensemble de la population. Cette réalité est illustrée par la dernière enquête du ministère du Travail portant sur l'année 2015 publiée en 2017. Enseignement notable de cette étude menée par la Dares à partir des données de l'INSEE sur la population en âge de travailler (15-64 ans): la reconnaissance administrative du handicap n'aide pas forcément à être et à rester en emploi.

Les personnes handicapées sont moins souvent en emploi que l'ensemble de la population. En 2015, 35 % des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap travaillent, contre 64 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans. Leur taux de chômage est aussi beaucoup plus élevé : 19 % contre 10 % parmi l'ensemble de la population.

Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?

Avoir une reconnaissance administrative ne protège pas davantage les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Les personnes en bénéficiant ne représentent que 3,7% des effectifs des entreprises privées et publiques, malgré les incitations des pouvoirs publics. Chez les indépendants, la proportion tombe à 2,6%. A noter que l'obligation d'employer

des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total ne concerne que les entreprises d'au moins 20 salariés. En réalité, bénéficier d'un tel statut diminue même de 72% la probabilité d'être en emploi, contre 41% "seulement" pour une personne en situation de handicap par rapport à une personne valide.

Pour le Ministère du Travail, deux facteurs cumulatifs viennent en partie expliquer cette différence :

- la population des personnes reconnues handicapées est plus âgée : plus d'une personne sur deux a 50 ans ou plus, contre moins d'un tiers de la population générale ;
- elle est surtout moins diplômée : seules 21% sont titulaires d'un diplôme supérieur à Bac+2, presque deux fois moins que la moyenne, contre 26% pour les personnes en situation de handicap mais sans le statut officiel.

Les chiffres locaux

5 % de la population est concerné par une situation de handicap soit 43 338 personnes.

5.2% de la population réunionnaise bénéficient de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) fin 2016

4,75%, c'est le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les 3 fonctions publiques à La Réunion

LA POLITIQUE EMPLOI-HANDICAP

LE DÉPARTEMENT UNE COLLECTIVITÉ EXEMPLAIRE

Taux d'emploi par fonction publique :

- 4,62% dans la fonction publique territoriale
- 5,81% dans la fonction publique hospitalière
- 3,03% dans la fonction publique de l'Etat

Les chiffres nationaux

2.7 Millions : nombre de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) qui déclarent être bénéficiaires de la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

43% : pourcentage de personnes actives parmi les personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap : 35 % sont en emploi et 8 % sont au chômage.

938 000 : nombre de personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap qui occupent un emploi sur le marché du travail (477 000 hommes et 461 000 femmes).

19% des actifs reconnus comme handicapés sont au chômage,

soit deux fois plus que la moyenne nationale (10%). Ce taux est de 15% pour les actifs en situation de handicap.

Quelles sont les aides versées par le Département ?

La PCH (Prestation Compensatrice du Handicap) : au 31 décembre 2017, le nombre de bénéficiaires est de : 3567 pour un montant de 28 700 000 €.

La PCH peut prendre en charge :

- Les aides humaines
- Les aides techniques
- Les aménagements du domicile, véhicule et surcoût résultant du transport
- des charges spécifiques ou exceptionnelles
- des aides animalières

POLITIQUE DU DÉPARTEMENT POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Développer l'offre d'hébergement en famille d'accueil et en établissement

ACCUEIL FAMILIAL

La Réunion, 1er département de France en nombre de places agréées avec 1 391 places en 2017 contre 450 en 2004. Cette alternative d'hébergement entre le maintien à domicile et l'hébergement en établissement concerne 664 accueillants familiaux et favorise la création d'emplois. Un effort particulier a été apporté afin d'améliorer la formation des accueillants familiaux avec la mise en place d'un processus de formations au cours de leurs cinq années d'agrément.

PROJET INNOVANT : LES MAISONS D'ACCUEILLANTS FAMILIAUX (MAF)

C'est un regroupement dans un local dédié de 2 à 4 accueillants familiaux qui assureront l'accueil de jusqu'à 16 personnes âgées ou en situation de handicap. Ces accueillants seront agréés par le Département, et seront salariés par une personne

morale de droit privé ou de droit public.

Objectif de création à minima de 1 MAF sur chaque micro-région.

Au 1er septembre 2017, 3 projets MAF ont été validés par le Conseil Départemental, dont :

2 projets portés par le CCAS de Saint-André :

- le projet d'une MAF urbaine de 12 places à Cambuston (ouverture prévue fin 2018) ;
- le projet d'une MAF rurale de 16 places à La Rivière du Mât Les Bas (ouverture prévue début 2018).

1 projet porté par le CCAS du Tampon:

- le projet d'une MAF de 8 places au Tampon

**À CE JOUR, 2 224 PLACES SONT
OUVERTES EN FAVEUR DES PERSONNES
ÂGÉES (ACCUEIL FAMILIAL ET
ÉTABLISSEMENTS)**

POLITIQUE DU DÉPARTEMENT POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'AIDE MÉNAGÈRE

L'Aide Ménagère Facultative (AMF) vise à contribuer au maintien à domicile en facilitant le quotidien des personnes isolées âgées ou en situation de handicap.

L'AMF intervient auprès des demandeurs dont les ressources dépassent le plafond de l'aide ménagère légale mais qui pour autant n'ont pas de moyens suffisants pour payer une intervenante.

La prestation d'aide ménagère permet de financer des heures de services ménagers (le ménage, le repassage, les courses, la préparation des repas.). Le demandeur fait appel à des services

prestataires habilités au titre de l'aide sociale.

L'AMF est cumulable avec la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP).

LE PUBLIC VISÉ

Adulte isolé :

- en situation de handicap de plus de 80 % reconnu comme telle par la CDAPH,
- «autre» connaissant une perte d'autonomie du fait d'évènements ou d'accidents de la vie courante.

janv. 2018		
Nombre de bénéficiaires au 31.01	Dépenses sur l'année (montant payé)	Volume horaire janvier 2018
2 001	- 35 510	34 047
290	- 241 728	5 398
2 291	- 277 238	39 445

POLITIQUE DU DÉPARTEMENT POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PASS LOISIRS

En 2003, dans le cadre de l'Année Européenne du Handicap, le Conseil Départemental a mis en place, au titre de sa politique volontariste en faveur des personnes handicapées, le dispositif Pass Loisirs.

Son objectif est de faciliter l'insertion sociale et la citoyenneté par la pratique au quotidien d'activités sportives, culturelles et de loisirs.

En 2017, 15 102 personnes ont bénéficié de ce dispositif. Ce nombre est en progression de 5,30 % par rapport à 2016. Le nombre de bénéficiaires pour l'année 2018 est estimé à 16 000, ce qui représente une augmentation de 6%, par rapport à 2017, pour un montant alloué prévisionnel de 4 320 000 €.

Le Pass Loisirs a permis aux personnes bénéficiaires de sortir de chez elles et de découvrir, à travers l'offre qui leur est proposée, des activités. Par ailleurs, il a également favorisé une meilleure connaissance et prise en compte de ce public et de ses spécificités, par les acteurs économiques, toujours plus nombreux à solliciter leur affiliation. Globalement, il contribue à une meilleure inclusion de ce public au sein de la société réunionnaise.

PASS TRANSPORT

En 2006, souhaitant apporter une réponse complémentaire aux besoins de ce public, notamment en termes d'autonomie,

le Département a instauré dans le cadre de ses actions volontaristes, le Pass Transport.

Celui-ci a pour objectifs de :

- faciliter les déplacements des personnes en situation de handicap dans leur vie quotidienne ;
- permettre aux personnes par ailleurs éligibles aux Pass Loisirs d'accéder aux activités offertes dans de meilleures conditions (service personnalisé, respect des horaires, etc.) ;
- favoriser l'émergence d'une offre de transport individualisée pour les adultes handicapés.

En 2017, 12 840 personnes ont bénéficié de ce dispositif. Ce nombre est en progression de 5,5 % par rapport à 2016. Le nombre de bénéficiaires pour l'année 2017 est estimé à 14 000, ce qui représente une augmentation de 9% par rapport à 2016, pour un montant alloué prévisionnel de 4 200 000 €.

Le Pass Transport, initié deux ans après l'entrée en vigueur de la loi handicap du 11 février 2005, a permis de pallier l'insuffisance de l'offre de transport pour les personnes handicapées, dans l'attente de la mise aux normes des infrastructures, rendue obligatoire. Par ailleurs, cette aide est venue en complément du Pass Loisirs, facilitant les déplacements des bénéficiaires lors de leurs activités.

Les Pass Transport sont destinés aux adultes handicapés justifiant d'une reconnaissance de la Commission des Droits et de l'Autonomie pour les Personnes Handicapées (CDAPH)

POLITIQUE DU DÉPARTEMENT POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

et ne nécessitant pas de véhicule adapté (ex : A.A.H, carte stationnement, carte priorité, RQTH, Carte invalidité, GIC..).

LA PRESTATION DE COMPENSATION DU HANDICAP (PCH)

C'est une aide financière destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées. Son attribution est personnalisée.

Les besoins de compensation doivent être inscrits dans le Plan Personnalisé de Compensation (PPC) défini par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, sur la base du projet de vie exprimé par la personne.

La PCH comprend plusieurs volets pouvant être attribués pour le financement de différentes formes d'aide :

- aides humaines,
- aides techniques,
- aides liées à l'aménagement du domicile et du véhicule de la personne handicapée, de même qu'à d'éventuels surcoûts dus au transport,
- aides spécifiques ou exceptionnelles,
- aides animalières.

LA PCH (PRESTATION COMPENSATRICE DU HANDICAP) : AU 31 DÉCEMBRE 2017, LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES EST DE : 3567 POUR UN MONTANT DE 28 700 000 €



DÉPARTEMENT
DE LA
Réunion

Le Département aux côtés des Réunionnais

INFORMATIONS

Direction de la Communication
Michèle Bénard • 0692 974 772
michele.benard@cg974.fr