

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Emploi
Formation professionnelle
Handicapé
Service public de l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2007-01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés

NOR : SOCF0710606C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Résumé : la présente instruction est destinée aux directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui mettent en œuvre la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés et le dispositif de soutien aux entreprises adaptées, et qui participent à l'activité des maisons départementales des personnes handicapées. Elle vise à faciliter, par l'explicitation, la mise en œuvre des modifications issues de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en matière d'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés. Elle précise les relations entre les services déconcentrés de l'emploi, le service public de l'emploi et ses partenaires et les maisons départementales des personnes handicapées.

Mots clés : handicap, travailleurs handicapés, SPE, PDITH, AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, CDA, AAH, emploi, formation.

Références :

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 relatif aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- Décret n° 1589 du 19 décembre 2005 relatif à la commission des droits et de l'autonomie (CDA).
- Décrets n° 2005-150 et n° 2006-152 du 13 février 2006 relatifs aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ;
- Circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

SOMMAIRE

I. – LA DÉCISION D'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 1.1. **Les maisons départementales des personnes handicapées**
- 1.2. **La participation du SPE et de ses partenaires aux travaux de la MDPH**
- 1.3. **La décision d'orientation vers le marché du travail**

II. – LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION D'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 2.1. **L'articulation entre les acteurs de la politique de l'emploi et du handicap**
- 2.2. **L'entrée dans le dispositif de placement et la mise en œuvre des parcours vers l'emploi**
- 2.3. **Les entreprises adaptées**
- 2.4. **Le suivi dans l'emploi des salariés**
- 2.5. **Le maintien dans l'emploi**

Introduction

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme avec force que le principe de non-discrimination doit trouver son application dans toutes les dimensions de la vie des personnes handicapées. Les dispositions de la loi visent à rendre effectif ce principe dans le domaine de l'emploi en favorisant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des travailleurs handicapés.

Le taux de chômage élevé des personnes handicapées témoigne de leurs réelles difficultés d'insertion professionnelle et rend indispensable l'amélioration de l'orientation des personnes en amont des dispositifs d'accès à l'emploi, pilotés par l'Etat autour des acteurs du service public de l'emploi (SPE).

En matière d'orientation professionnelle, la loi confie à la commission des droits et de l'autonomie (CDA), au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la charge d'orienter la personne.

A l'issue de la décision d'orientation professionnelle que prend la CDA, il appartient au SPE et à ses partenaires de prendre le relais de la CDA et d'accompagner dans les meilleures conditions la personne handicapée vers l'emploi.

Gérard Larcher et Philippe Bas, ministres délégués à l'emploi et aux personnes handicapées, ont annoncé le 15 novembre dernier leur volonté d'offrir à chaque personne handicapée un accompagnement concret, rapide et efficace dans l'emploi. A compter de mars 2007, il ne devra pas s'écouler plus de six mois entre la sollicitation de la MDPH et l'entrée dans un parcours de retour à l'emploi.

La présente circulaire s'inscrit dans cette volonté, en précisant :

- les conséquences induites par les nouvelles dispositions législatives en matière d'orientation par les CDA ;
- les modalités de participation du SPE et de ses partenaires aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire des MDPH pour contribuer à la fonction d'évaluation et d'orientation professionnelle des personnes handicapées ;
- l'articulation entre la politique du handicap conduite par les MDPH et la politique de l'emploi des personnes handicapées conduite par les services de l'emploi au sein du SPE, avec ses partenaires.

I. – LA DÉCISION D'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1. Les maisons départementales de personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 a créé les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui ont pour mission d'accueillir, d'informer, d'accompagner et de conseiller les personnes handicapées et leur famille. Elle a également la charge de la définition du projet de vie et du plan de compensation. La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne et constituer un des aspects, chaque fois que possible, du projet construit avec la personne.

Sur la base des travaux de l'équipe pluridisciplinaire qui procède à l'évaluation professionnelle de la personne, la CDA prend la décision de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et d'orientation professionnelle de la personne.

La MDPH désigne, en son sein, un référent pour l'insertion professionnelle sur les moyens propres du GIP. Sa mission est de veiller à ce que l'équipe pluridisciplinaire intègre la dimension professionnelle dans le projet de vie de la personne handicapée :

- il participe à l'organisation et à la coordination des travaux de l'équipe pluridisciplinaire en matière d'évaluation et d'orientation professionnelle ;
- il fait le lien entre l'équipe pluridisciplinaire et les services de l'emploi (ANPE et Cap emploi) et organise les modalités concrètes de participation des acteurs du SPE aux travaux de cette équipe (préparation et suivi des différentes conventions de coopération) ;
- il coordonne les actions d'accompagnement social ou médico-social avec le parcours d'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre par les services de l'emploi ;
- il contribue à l'information des personnes handicapées au sein de la MDPH et fait valoir leurs besoins pour améliorer leur insertion professionnelle.

1.2. La participation du SPE et des Cap Emploi aux travaux des MDPH

Les services de l'Etat (DDTEFP et DDASS) contribuent au fonctionnement des GIP par la mise à disposition des moyens humains financiers et matériels, correspondant aux moyens précédemment consacrés au fonctionnement des COTOREP. Le DDTEFP est représenté à la commission exécutive qui administre la MDPH.

Le SPE apporte son soutien aux MDPH en participant à l'évaluation et à l'orientation professionnelle de la personne handicapée. Cette participation du SPE se traduit par la contribution de l'AFPA (prestations S2 dans le cadre du PAS) et de l'ANPE aux équipes pluridisciplinaires.

Les DDTEFP doivent, au préalable, être en mesure d'évaluer les besoins des MDPH dans ce domaine et de connaître, sur la base d'un inventaire local, l'ensemble des moyens actuels mis à la disposition de ces dernières par l'AFPA et l'ANPE.

Au titre du SPE, le préfet conclut une convention annuelle pour fixer les moyens apportés à titre gracieux par l'ANPE et l'AFPA.

Les DDTEFP en lien avec le SPE préparent les conventions avec les MDPH et assurent leur suivi et leur évaluation. Les relations entre le SPE et le référent insertion professionnelle de la MDPH pourront être précisées dans cette convention. Il sera à ce titre associé au suivi et au bilan de la convention.

Vous veillerez à la participation effective des acteurs du SPE aux travaux de la MDPH et à ce que les agents de l'ANPE qui participeront à ces travaux soient sensibilisés à la politique de l'emploi des travailleurs handicapés.

La loi dispose, par ailleurs, que les centres de pré-orientation et les organismes de placement spécialisés – Cap emploi – passent convention avec les MDPH. Il appartient aux MDPH de passer directement des conventions avec ces acteurs pour coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées.

Ainsi, en tant que partenaires du SPE, les Cap Emploi continueront à apporter leur contribution aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire pour l'évaluation et l'orientation professionnelles des personnes handicapées. Le prochain protocole entre l'Etat, l'AGEFIPH et les Cap Emploi précisera les modalités de participation des organismes de placement spécialisés aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire des MDPH. Un modèle de convention, en cours d'élaboration, sera annexé à ce protocole. Dans ce cadre, la participation des Cap emploi se fera à titre gracieux. En revanche, toute demande par les MDPH de prestations autres que celle qui fait l'objet de la convention fera l'objet d'une commande particulière.

Les DDTEFP et les DRTEFP seront destinataires des conventions signées avec les centres de pré-orientation et les Cap Emploi.

1.3. La décision d'orientation vers le marché du travail

La CDA prononce notamment en tenant compte des possibilités réelles d'insertion de la personne handicapée et des travaux d'évaluation menés par l'équipe pluridisciplinaire :

- une décision d'orientation vers le marché du travail comprenant dorénavant les entreprises adaptées (*cf.* 2.3 *infra*) ;
- une admission en établissement médico-social dont les établissements et les services d'aide par le travail (ESAT) ;
- une décision d'orientation vers une formation en centre de rééducation professionnelle (CRP).

Les opérateurs de l'orientation et du placement doivent pouvoir appréhender toutes les situations des travailleurs handicapés au regard de l'emploi. Ils doivent notamment apprécier leur besoin d'accompagnement renforcé dans leur recherche d'emploi ou d'environnement soutenu de travail, exprimé par les travailleurs handicapés ou estimé opportun par les opérateurs, dès l'étape de la reconnaissance des droits ou en cours de parcours vers l'emploi, et faire valoir ce besoin auprès des acteurs de placement.

La présence des acteurs du SPE et des Cap Emploi au sein de l'équipe pluridisciplinaire doit ainsi renforcer l'évaluation et l'orientation professionnelles des personnes handicapées. C'est le gage d'une meilleure évaluation de l'employabilité des personnes et, de fait, d'une bonne orientation et d'un meilleur accompagnement vers l'emploi.

La CDA doit motiver sa décision d'orientation. A ce titre, elle peut assortir sa décision de préconisations et d'informations utiles à la définition et à la mise en œuvre par le SPE et les Cap Emploi d'un parcours vers l'emploi rapide et efficace.

Une attention particulière doit être apportée par les MDPH à l'évaluation et à l'orientation professionnelle des nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et, en particulier, des bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH), pour pouvoir les adresser, le cas échéant, au SPE et au Cap Emploi.

II. – LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION D'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le SPE et ses partenaires, dont les Cap emploi, prennent le relais pour l'accompagnement vers l'emploi et le placement des personnes handicapées orientées vers le marché du travail. Pour que l'accompagnement soit efficace et rapide, cela suppose un renforcement de l'articulation des opérateurs de l'orientation et de ceux chargés du placement.

2.1. L'articulation entre les acteurs de la politique de l'emploi et du handicap

L'articulation institutionnelle est un facteur clé pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

A cette fin, il est nécessaire de mettre en œuvre :

- la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés par la politique de l'emploi et du handicap et intégrant à cet égard les nouveaux partenaires ;
- la mobilisation des niveaux de territoire pertinents (régional, départemental et infra-départemental).

Il s'agit de raccourcir à 15 jours les délais entre la décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie et le premier contact avec les services de l'emploi pour l'élaboration du projet professionnel de la personne. En cohérence avec la convention tripartite Etat-ANPE-Unédic du 5 mai 2006, qui fixe des objectifs précis, ce délai pourra même être réduit à 5 jours si la personne handicapée était précédemment déjà inscrite comme demandeur d'emploi auprès de l'Assedic. Puis le projet professionnel devra être construit dans un délai de 1 mois et demi.

Le pilotage de la politique de l'emploi et de la formation en direction des personnes handicapées doit pour atteindre cet objectif être efficacement mené par l'Etat au sein des SPER et du SPED. Pour plus de détails, voir la circulaire DGEFP n° 2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Les missions du PDITH comportent des thèmes directement liés à l'orientation « marché du travail », en particulier la coordination et la mise en œuvre d'actions en matière de formation et de maintien dans l'emploi.

A ce titre, il joue un rôle important dans l'articulation institutionnelle, au niveau régional et départemental, de l'ensemble des acteurs œuvrant dans ce champ au rang desquels le conseil régional, la MDPH ainsi que les représentants du FIPH.

La collaboration sur le terrain entre les différentes équipes professionnelles assurant l'accueil, l'accompagnement et le suivi des personnes doit être renforcée. Les échanges d'informations entre les différents partenaires doivent également être développés pour permettre aux opérateurs de placement d'assurer leur mission dans de bonnes conditions et aux maisons départementales des personnes handicapées de s'assurer de la réalisation des projets de vie des bénéficiaires.

Par ailleurs, l'outil commun que constitue le dossier unique de demandeur d'emploi (DUDE) peut utilement servir l'échange d'informations entre les partenaires. Ainsi les systèmes d'informations des Cap EMPLOI seront à terme harmonisés et une saisie directe dans DUDE sera possible à partir du deuxième semestre 2007. Il est également prévu que le système d'information des MDPH (CNSA) pourra aussi légitimement participer de ces échanges.

2.2. L'entrée dans le dispositif de placement et la mise en œuvre des parcours vers l'emploi

Les personnes handicapées orientées marché du travail font l'objet d'un accueil et d'un accompagnement vers l'emploi par l'ANPE, comme tout demandeur d'emploi, quels que soient le niveau de handicap et leur distance à l'emploi.

Un correspondant « handicap » sera mis en place par l'ANPE, au 1^{er} trimestre 2007, pour chaque bassin d'emploi (ou regroupement de bassins d'emploi en fonction du poids de la demande d'emploi des travailleurs handicapés) et sera chargé des relations avec les autres institutions compétentes en matière d'emploi des personnes handicapées, notamment la MDPH et les Cap Emploi. Il jouera également un rôle essentiel au sein des agences locales pour l'emploi : animation du dispositif d'accueil des travailleurs handicapés, développement de l'information et des compétences des agents de l'ANPE en matière d'insertion des travailleurs handicapés. Par ailleurs, dans le cadre du suivi mensuel personnalisé, les demandeurs d'emploi handicapés bénéficieront d'un conseiller référent personnel.

L'ANPE peut décider d'en confier la mise en œuvre à un organisme de placement spécialisé tel que les Cap Emploi.

Exceptionnellement la CDA peut, si elle l'estime nécessaire au regard du handicap et de la situation de la personne, proposer directement un accueil par le Cap Emploi. Par ailleurs, les travailleurs handicapés non inscrits à l'ANPE, et plus généralement bénéficiaires de l'OETH, peuvent être accueillis directement par les Cap emploi.

L'ANPE et les Cap Emploi doivent proposer aux personnes handicapées un parcours professionnel et un accompagnement les plus adaptés à leurs besoins conformément à leurs offres de services. La complémentarité des prestations de l'ANPE et des Cap emploi doit jouer pleinement afin que chacun des réseaux apporte la bonne réponse au demandeur d'emploi (Cf. convention de collaboration AGEFIPH-ANPE).

La poursuite de la collaboration entre l'ANPE et l'AGEFIPH et le réseau Cap Emploi (convention nationale du 15 novembre 2006) permet de prendre en compte le nouveau cadre du plan personnalisé d'accompagnement vers l'emploi (PPAE), et notamment l'exigence de suivi mensuel, l'accompagnement de l'ensemble des travailleurs handicapés, et particulièrement les plus éloignés de l'emploi. Une attention particulière est portée à l'accompagnement vers l'emploi des bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée. Les comités de pilotage régionaux des Cap emploi veilleront à la bonne déclinaison régionale et locale de cette collaboration.

Les acteurs du placement doivent ainsi élaborer un projet d'accès à l'emploi qui tient compte du handicap et qui peuvent déboucher soit sur une formation, soit sur une recherche d'emploi en milieu ordinaire. L'articulation des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécialisés complétés d'actions spécifiques doit être assuré à ce titre par le SPE et les PDITH.

L'orientation « marché du travail » ne préjuge en rien des possibilités d'emploi ou du choix du secteur, public ou privé, par le demandeur d'emploi. Ces possibilités sont envisagées par les acteurs du placement, avec le demandeur d'emploi, lors de l'élaboration des projets d'accès à l'emploi. Dès lors, aucune distinction ne doit être faite par l'ANPE et les Cap emploi dans la définition des parcours et des moyens à mobiliser.

Lorsque l'ensemble des moyens d'accès à l'emploi a été mobilisé sans succès, le SPE peut diriger à nouveau la personne handicapée vers la MDPH afin que cette dernière réexamine le projet de vie de la personne et les actions d'accompagnement à mettre en œuvre. Il appartient aux DDTEFP et aux MDPH de prévoir les modalités de réexamen des personnes considérées.

Le SPE et ses partenaires assurent globalement un retour d'information sur le devenir des personnes handicapées aux MDPH chargées du suivi des décisions.

2.3. Les entreprises adaptées

Les entreprises adaptées (EA) contribuent à l'élaboration du projet professionnel (test, stage...) de la personne handicapée.

Dans le cadre d'une recherche d'emploi en milieu ordinaire, la proposition d'emploi en entreprise adaptée peut être soit une réponse rapide à un besoin d'environnement soutenu de travail, soit une réponse émergeant ultérieurement en cours de parcours. Les acteurs du placement contribuent à ce titre à mettre en adéquation la demande d'emploi des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi, du fait de leur handicap avec l'offre d'emploi des entreprises adaptées.

L'enjeu en termes de nombre de recrutements annuels dans les entreprises adaptées est faible comparé au nombre de DETH, mais il s'agit d'organiser au mieux la complémentarité entre tous les moyens d'accès à l'emploi (entreprises ordinaires, entreprises adaptées, entreprises d'insertion...).

Les EA font désormais partie du milieu ordinaire de travail. En conséquence, l'orientation spécifique (orientation ateliers protégés) qui existait avant la loi de 2005 a disparu. Les EA doivent donc dorénavant recruter des personnes handicapées orientées vers le marché du travail par la CDA.

Elles conservent toutefois leur mission sociale qui est d'employer majoritairement des personnes handicapées à efficience réduite. Elles doivent, à ce titre, employer au moins 80 % de travailleurs handicapés à efficience réduite en production (article R. 323-60 du code du travail).

En contrepartie de cette obligation, et de celle de rémunérer leurs salariés à hauteur du SMIC, elles bénéficient de deux aides de l'Etat : une aide au poste et une subvention spécifique. Le droit à l'aide au poste n'est ouvert, dans la limite de l'effectif de référence fixé par avenant financier, qu'aux seules personnes handicapées à efficience réduite (article R. 323-64 du code du travail) :

- recrutées directement par l'EA, si elles remplissent les critères d'efficience réduite fixés par arrêté du 13 février 2006 ;
- recrutées par l'EA, sur proposition du SPE et des Cap Emploi ;

Le recrutement direct par l'entreprise adaptée ne pose pas de difficulté particulière. Il appartient à l'EA d'apporter, par tout moyen, la preuve que la personne recrutée répond à un des critères définis dans l'arrêté du 13 février 2006. Ces éléments sont communiqués à la DDTEFP dès le mois pour lequel l'aide au poste est sollicitée.

En ce qui concerne le second mode de recrutement, il appartient à l'ANPE ou aux Cap Emploi de proposer un emploi en EA en fonction du projet professionnel de la personne handicapée, de ses besoins et des difficultés qu'elle rencontre. Ils pourront s'appuyer à cet effet sur les préconisations que contiennent les motivations des décisions de la CDA.

Il est toutefois à noter que ces préconisations, si elles sont formulées, ne lient pas les acteurs du SPE et les Cap Emploi qui demeurent libres d'apprécier l'accompagnement vers l'emploi le mieux adapté à la personne handicapée qu'ils reçoivent. Une fois cette orientation définie avec la personne handicapée, il appartient aux acteurs du SPE ou aux Cap Emploi de proposer ce travailleur handicapé aux EA qui, si elles l'embauchent, ouvrira droit à l'aide au poste. Le SPE ou le Cap Emploi transmettra alors à l'EA une proposition écrite dans ce sens qui servira de justificatif pour le paiement de l'aide au poste.

Pour les travailleurs handicapés qui étaient orientés vers les ateliers protégés avant la loi de 2005 et qui travaillent dans les EA, il y a une présomption qu'ils remplissent les conditions d'efficience réduite. Ces travailleurs peuvent donc ouvrir droit à l'aide au poste (dans la limite du contingentement). La CDA, au terme de validité de la décision, devra confirmer cette approche ou proposer une nouvelle orientation.

Cette question du mode de recrutement des travailleurs handicapés en entreprise adaptée doit faire l'objet, comme les autres questions concernant l'emploi et la formation des personnes handicapées, d'un débat au sein des SPER, SPED et PDITH afin que les objectifs poursuivis et les procédures soient clairement identifiées et partagées notamment avec les MDPH. Les organismes gestionnaires des EA et l'UNEA peuvent être utilement associés, dans les conditions que vous définirez, à cette réflexion, notamment pour identifier le volume des besoins de financements.

Les employeurs d'entreprises adaptées devront produire annuellement des informations sur ces deux modes de recrutement de travailleurs handicapés aux DDTEFP dans le cadre du suivi du contrat d'objectif conclu avec l'Etat et dans le cadre du PDITH qui est chargé du suivi des actions mises en place sur les territoires. Les acteurs de placement, à titre principal l'ANPE et les Cap Emploi, donneront également aux DDTEFP les informations relatives aux propositions de placement en entreprise adaptée. Ces informations seront présentées et examinées dans le cadre des PDITH au titre de l'analyse des outils de placement.

2.4. Le suivi dans l'emploi des salariés

L'offre de service de l'ANPE est principalement centrée sur l'accompagnement vers l'emploi. Il existe cependant une prestation d'accompagnement dans l'emploi avec l'accord de l'employeur, qui consiste en un suivi particulier durant 3 mois après l'embauche.

L'offre de service des Cap Emploi propose également un suivi du salarié en emploi, à la demande du salarié ou sur proposition du Cap Emploi, lorsque le handicap ou la situation de la personne nécessite un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail. Après élaboration d'un plan d'action, des contacts réguliers sont institués entre le Cap Emploi, le salarié et l'employeur. La mobilisation, en tant que de besoin, du service « aménagement et accessibilité du poste de travail » et le recours à des opérateurs spécifiques sont prévus.

Ce suivi dans l'emploi est distinct des suivis des salariés travailleurs handicapés mis en œuvre par l'entreprise par exemple sous forme de tutorat. Ce suivi est également distinct de l'accompagnement social mis en place dans le cadre des dispositifs sociaux tels que les services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) qui peuvent s'exercer en entreprise, ou en parallèle de l'activité professionnelle. Dans ces conditions il est préconisé que la MDPH assure la coordination de ces actions en faveur des personnes.

2.5. Le maintien dans l'emploi

En l'absence de solution de reclassement interne ou à la demande de l'intéressé, les acteurs du placement peuvent être amenés à prendre le relais des dispositifs de maintien, le plus précocement possible, sans attendre la fin de la procédure de licenciement afin d'augmenter les chances de reclassement externe.

Cela suppose le maintien ou la création par les CDA d'une procédure rapide pour la reconnaissance des droits et d'orientation professionnelle des salariés menacés de licenciement du fait de leur handicap.

Afin d'améliorer l'information des salariés et des entreprises et d'organiser la complémentarité des différents acteurs du maintien dans l'emploi, l'Etat, la Caisse nationale d'assurance maladie, la Mutualité sociale agricole et l'AGEFIPH ont inscrit une collaboration institutionnelle dans le cadre d'un protocole national signé en juillet 2006, qui a pour objectif de favoriser la signature de chartes régionales en fixant des bases communes définies au niveau national. Les DRTEFP et les délégués régionaux de l'AGEFIPH prennent des initiatives conjointes et finalisent les chartes régionales. Les DRTEFP s'assureront de leur bonne mise en application.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : dgefp.meth@travail.gouv.fr toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

Pour le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement :
*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
J. GAEREMYNCK