



Baromètre Emploi des personnes handicapées

Propositions pour un meilleur accès à l'Emploi

Selon une étude de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) de novembre 2011, 322 300 travailleurs handicapés étaient, en 2009, employés dans les 128 400 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

En équivalent temps plein (ETP) sur l'année, ces salariés handicapés représentaient 2,7 % des effectifs des établissements assujettis n'ayant pas signé d'accord relatif à l'emploi des personnes handicapées. C'est dans l'industrie que ce taux d'emploi était le plus élevé (3,4 %), tandis qu'il était plus bas dans le tertiaire (2,4 %).

Au 1er janvier 2010, 10 214 employeurs publics étaient assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ces employeurs comptaient, à cette date, 187 217 travailleurs handicapés dans leurs effectifs, avec une répartition de 38 % pour l'Etat et divers organismes publics (établissements publics de sécurité sociale, organismes consulaires, la Poste), 38 % pour la fonction publique territoriale et 24 % pour la fonction publique hospitalière.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés pour l'ensemble des employeurs publics s'élevait à 4,2 %, contre 3,7 % en 2006, avec la répartition suivante : 3,3 % pour l'Etat et divers, 5 % pour la fonction publique hospitalière et 5,1 % pour la fonction publique territoriale.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements privés assujettis (en ETP)	
2006	2,3 %
2007	2,4 %
2008	2,6 %
2009	2,7 %*
<i>Source : Dares</i>	

**Attention, les données 2009 ne sont pas strictement comparables aux données des années antérieures, la loi du 1^{er} décembre 2008 ayant modifié le décompte des bénéficiaires de l'OETH.*

Beaucoup d'entreprises cherchent à recruter, à intégrer et à accompagner les travailleurs handicapés, mais peinent à trouver tout à la fois l'interlocuteur pour la recherche d'emploi, tout comme les profils dont elles ont besoin.

Objectifs :

- Mieux accompagner les personnes handicapées qui souhaitent travailler.
- Soutenir et accompagner les entreprises dans l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Mieux les aider à répondre aux difficultés qu'elles rencontrent pour recruter des personnes handicapées.
- Faire mieux coïncider les qualifications des personnes handicapées et les besoins des entreprises.

Affirmer la place de l'Etat et améliorer le pilotage des politiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Depuis la loi de 2005, plusieurs lois et mesures ont modifié l'organisation et la gouvernance des politiques en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées :

- La création du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en 2005.
- La création de Pôle Emploi, en 2008, pour réorganiser le service public de l'emploi.
- La réforme de l'AAH, selon laquelle toute demande ou renouvellement de la prestation est désormais systématiquement assorti d'une évaluation des capacités professionnelles de la personne concernée.

Or, l'évolution de ce contexte et ses conséquences sur la gouvernance des politiques en faveur de l'emploi montre des dysfonctionnements dans le pilotage des politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées :

- Un rôle trop effacé de l'Etat et du service public de l'emploi ;
- La multiplication des acteurs : Pôle emploi, Agefiph, Cap Emploi, etc.

Il est donc nécessaire de clarifier le rôle des différents acteurs et de veiller à la construction de partenariats efficaces afin de mieux répondre aux attentes des personnes handicapées et des employeurs.

⇒ Le Ministère en charge de l'emploi et celui en charge des personnes handicapées s'assurent de la mise en œuvre des politiques d'insertions professionnelles.

⇒ Le Ministère en charge de l'emploi et celui en charge des personnes handicapées s'assurent de la réalisation et du suivi d'une convention d'objectif sur les politiques d'insertions professionnelles avec l'ensemble des acteurs.

Mise en place d'un interlocuteur unique.

Si nous avons des opérateurs de qualité, ceux-ci interviennent de façon dispersés, alors qu'il convient d'avoir un interlocuteur unique pour les entreprises et les personnes handicapées en recherche d'emploi.

⇒ Donner une existence légale aux Cap Emploi. Faire évoluer le statut juridique de Cap Emploi.

⇒ Création d'un portail web d'information, piloté par Cap Emploi.

⇒ Mobiliser les Cap emploi au service des personnes handicapées et des employeurs privés et publics : conseil en recrutement, partenariat pour la prise en charge des publics les plus éloignés de l'emploi, aide au recrutement.

⇒ Généraliser les conventions de coopérations entre le service public de l'emploi (Cap Emploi, Pôle emploi, Direccte – Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, etc.), les MDPH, les collectivités et les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle, tout en associant l'AGEFIPH et le FIPHFP.

Améliorer le repérage des personnes handicapées en capacité de travailler.

⇒ Mise en place, au sein des MDPH, en partenariat avec Cap Emploi, d'une équipe chargée d'évaluer l'employabilité des personnes handicapées faisant une demande d'allocation aux adultes handicapés (AAH).

⇒ Mise en place d'un livret de parcours professionnel (comme l'a mis en place la MDPH de l'Aisne) pour chaque personne handicapée, en collaboration avec l'ensemble des acteurs de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées (MDPH, Pôle Emploi, mission locale, Direccte, Cap Emploi, etc.).

Ce livret, composé de plusieurs rubriques (identité, formation, accès à l'emploi, service de santé au travail et maintien dans l'emploi) :

- Offre une meilleure lisibilité des différentes étapes du parcours d'insertion professionnelle de son détenteur.
- Permet d'éviter les répétitions, les oublis, les orientations contradictoires, donc est gage d'une plus grande cohérence dans le parcours.
- Oblige les différents acteurs à collaborer.

⇒ Mettre en place des indicateurs de suivi et d'évaluation.

Développer les politiques publiques de l'emploi.

⇒ Augmenter le nombre de personnes handicapées embauchées en contrat d'apprentissage et mettre en place une évaluation de leurs parcours.

⇒ Augmenter le nombre de personnes handicapées en contrat de professionnalisation et mettre en place une évaluation de leurs parcours.

⇒ Développer les clauses emplois des marchés publics.

⇒ Création d'un annuaire départemental des ESAT et des Entreprises Adaptées à destination des entreprises.

⇒ Intégrer les contrats de prestations de services et de sous-traitance passés avec les travailleurs indépendants handicapés dans les modalités d'accomplissement de l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

⇒ Accompagner les entreprises dites « à quota zéro » dans la mise en œuvre d'une action positive au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

⇒ Inviter les partenaires sociaux à conclure des accords pour encourager le recrutement direct et la formation de travailleurs handicapés en lieu et place du versement d'une contribution financière.

⇒ Mise en place d'un « accord national interprofessionnel » sur le handicap.

Développer la qualification.

⇒ Mener des actions de sensibilisation et d'information auprès des jeunes handicapés pour leur donner confiance en eux et leur ouvrir des perspectives d'insertion professionnelle.

Malgré l'amélioration de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, leur faible niveau de qualification continue d'être un frein majeur d'accès à l'emploi. Il est donc essentiel d'agir en faveur des jeunes handicapés pour favoriser leur réussite scolaire et leur future insertion professionnelle.

⇒ Trop peu de jeunes handicapés poursuivent leurs études au-delà du collège pour de multiples raisons : persistance de stéréotypes, phénomène d'autocensure, découragement de l'enfant et de ses parents, manque de débouchés en lycée d'enseignement général et professionnel, mauvaise orientation, déficit d'information, etc.

La formation professionnelle : un enjeu pour l'emploi.

Nous constatons un accès beaucoup trop limité à la formation professionnelle pour personnes handicapées.

Les travailleurs handicapés accèdent en effet quatre fois moins à la formation que les travailleurs valides. En cause : les difficultés qu'ils rencontrent en termes d'information, d'orientation, d'accès aux lieux, d'adaptation des rythmes de travail, de rémunération, etc.

L'accompagnement des personnes handicapées est primordial dans le processus d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Il doit être effectif tout au long du parcours de formation de la personne handicapée, c'est-à-dire au stade de l'information, de l'orientation, de l'entrée en formation, du suivi des enseignements dispensés, et du passage d'éventuels examens.

⇒ Certains publics confrontés à des difficultés d'apprentissage particulières (personnes handicapées mentales, psychiques ou cognitives) nécessitent, par ailleurs, un accompagnement adapté (besoin d'une aide humaine, utilisation de logiciels spécifiques, etc.).

⇒ Rendre les lieux de formation et les formations accessibles.

Développer et promouvoir l'accessibilité.

L'aménagement des postes de travail est un outil indispensable à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il peut s'agir d'aides techniques, de réorganisation des tâches et des rythmes de travail, d'une nouvelle conception des espaces de travail, etc.

⇒ Rendre plus simple les procédures d'obtention de l'aide de l'Agefiph pour l'aménagement des postes de travail.

⇒ Poursuivre et accentuer l'aménagement des postes de travail.

⇒ Soutenir la mise en accessibilité des entreprises.

⇒ Aider les entreprises de moins de 100 salariés qui s'engagent dans un plan d'embauche à rendre accessibles leurs locaux.