

Un an après l'ouverture de chantiers majeurs sur les politiques
d'accès et d'accompagnement à l'emploi
des personnes en situation de handicap,

Quelles avancées, incertitudes et quels points de vigilance ?



Dossier de presse – novembre 2019

Contacts presse :

APF France handicap : Sophie Lasbleis : sophie.lasbleis@apf.asso.fr – 01 40 21 10 93 – 06 89 74 97 37

Immédias : Jean-Claude Roux : 06 07 57 60 30 et Anne Rabasse : 06 62 59 41 41

SOMMAIRE

1. Personnes en situation de handicap et emploi : les chiffres-clés	3
a) En 2019, le chômage des personnes en situation de handicap enregistre une très légère baisse	
b) Le nombre de licenciements pour inaptitude explose	
2. Une dynamique de réformes structurelles qui suscitent la vigilance	6
a) La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	
b) L'impact de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » sur l'accès à la formation et à l'apprentissage	
c) La rénovation de l'offre de services d'accompagnement des personnes en situation de handicap	
d) Établissements et service d'aide par le travail (ESAT), une réforme à venir	
e) Création d'un revenu universel d'activité : vigilance sur l'allocation adulte handicapé (AAH)	
3. APF France handicap : un engagement résolu en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	12
a) APF France handicap, une politique active de partenariats	
b) Des initiatives pour l'emploi au cœur des territoires	
c) Une dynamique inter associative	
d) APF Entreprises, acteur de l'innovation pour les entreprises adaptées (EA)	
4. Le plaidoyer d'APF France handicap sur l'emploi	17
5. Présentation d'APF France handicap	18

" En 2018, APF France handicap saluait l'ouverture de chantiers d'envergure, initiés par le gouvernement tout en restant vigilante sur la mise en œuvre des réformes qui en seraient issues.

Un an après, quelles sont les avancées, les incertitudes et quels sont les points de vigilance ? "

1. Personnes en situation de handicap et emploi : les chiffres-clés 2019

En France, le chômage de la population globale est au plus bas depuis dix ans avec 8,5% de demandeurs d'emploi au second semestre 2019. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap qui restait stable à 18% depuis plusieurs années, amorce au premier semestre 2019 une très légère baisse. En revanche, le **chômage de longue durée continue lui de progresser avec une ancienneté moyenne d'inscription supérieure à 840 jours**. Ainsi, l'ancienneté moyenne

d'inscription au chômage est de 846 jours en juin 2019, contre 832 jours fin 2018, soit + 14 jours, alors qu'elle avait déjà augmenté de + 28 jours entre 2017 et 2018.

a. En 2019, le chômage des personnes en situation de handicap enregistre une très légère baisse



En 2019, le taux de chômage des personnes en situation de handicap **a légèrement diminué de 1,1% par rapport à 2018 (-0,7% pour le tout public).**

→ **Le taux de chômage reste deux fois plus élevé que la moyenne nationale (18% vs 9%).**

2,8 millions de personnes en âge de travailler sont reconnues handicapées, soit 7% des 15-64 ans. Ainsi, le nombre de personnes potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a **augmenté de 400 000 en quatre ans.**

Parmi elles :

- **988 000** personnes en situation de handicap sont en emploi.
- **plus de 507 000** personnes en situation de handicap ne trouvent pas d'emploi.

En 2019, les personnes en situation de handicap sont une nouvelle fois les grandes perdantes de l'emploi !

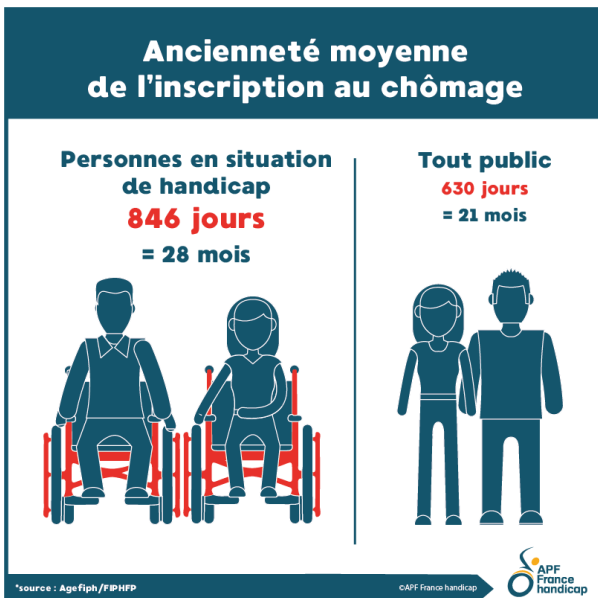
Les difficultés d'accès ou de maintien en emploi sont fortement amplifiées pour les personnes en situation de handicap :

- ✓ Pour la deuxième année consécutive, selon le Défenseur des droits, **le handicap reste la principale cause de discrimination** (22,8%) devant l'origine (14,9%) et l'état de santé (10,5%).
- ✓ **En 2019, la part des femmes en situation de handicap recherchant un travail progresse de 3 points** pour atteindre 50% contre 48% pour l'ensemble des publics.



Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont **plus âgés que la moyenne** : 50% ont 50 ans et plus (26% pour l'ensemble de la population).

Ils possèdent **un niveau de formation plus bas** : 35% ont un niveau bac ou plus contre 52% pour le tout public.



59% des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont au chômage depuis plus d'un an (48% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). En moyenne, ils restent sans emploi durant 846 jours contre 630 pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

24% des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont bénéficiaires de l'Allocation adultes handicapés (AAH).

Les personnes en situation de handicap ont 3 fois moins de chance d'être en emploi et 2 fois plus de risque d'être au chômage que les autres !

b. Le nombre de licenciements pour inaptitude explose

Année après année, les études et statistiques sur la santé au travail soulignent à quel point l'inaptitude progresse dans le monde du travail. Cette augmentation du nombre des licenciements « pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude reconnue » peine à sortir du champ de la fatalité.

Aujourd'hui, divers travaux d'observation indiquent qu'entre 180 000 et 200 000 personnes seraient reconnues chaque année inaptes à leur poste, soit 1 salarié sur 100. Ce chiffre est deux fois plus élevé qu'il y a 20 ans. ¹

Selon le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales ², 1 à 2 millions de salariés sont exposés au risque de perdre leur emploi à court ou moyen terme, soit 5 à 10% d'entre eux.

Plus d'un million de salariés seraient concernés par des avis de restrictions d'aptitude ou des demandes d'aménagement de poste, notifiés par les médecins du travail ³.

L'inaptitude est devenue un phénomène important du monde du travail qui ne peut plus être ignoré au regard de ses conséquences. Il faut cependant constater que l'objectivation chiffrée de l'inaptitude est aujourd'hui lacunaire faute d'éléments d'observation statistique précis.



Il est urgent d'agir pour réduire structurellement le chômage des personnes en situation de handicap :

- **En repérant précocement les difficultés,**
- **En prenant en compte ces situations dans la politique de l'emploi et la réforme de la formation professionnelle.**

Il est impératif de développer des travaux d'observation précis et d'initier une politique publique ambitieuse relative à la prévention de la désinsertion professionnelle et à la non production de handicap au sein du monde du travail. La réforme prochaine de la santé au travail doit permettre de répondre à ces enjeux.

¹ Source Alain Jabes, médecin du travail et co-fondateur du cabinet conseil ALIP

² Rapport IGAS, La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, 2018

³ Source Unilaf, L'inaptitude à travers les parcours de salariés licenciés, 2017

2. Une dynamique de réformes structurelles qui suscitent la vigilance

a. La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, notamment en donnant une inflexion majeure à l'inclusion en milieu ordinaire de travail.

Si elle ne remet pas en cause le principe d'un taux d'emploi obligatoire, elle prévoit de nombreuses évolutions effectives au 1^{er} janvier 2020 :

- **Incitation à l'emploi direct** : le taux d'emploi à respecter ne prendra désormais en compte que la part des travailleurs en situation de handicap effectivement présents dans l'entreprise (intérimaires et personnes mises à disposition compris) et sera calculé sur la base de l'effectif moyen annuel.
- **Responsabilisation des entreprises** : le décompte de l'obligation d'emploi sera effectué au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement.
- **Les entreprises de moins de 20 salariés** entrent désormais dans le périmètre de l'obligation de déclaration de leurs salariés en situation de handicap, mais, comme précédemment, seules les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties au paiement d'une contribution en cas de non-respect de l'OETH.
- **Incitation à la sous-traitance auprès des secteurs adaptés et protégés** : les contrats passés avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les entreprises adaptées (EA) ou les travailleurs indépendants en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une mesure de déduction de la contribution due à l'Agefiph ou au FIPHFP.
- **Le taux d'obligation révisable tous les 5 ans** : le **taux d'emploi de 6%** est **maintenu**. Il pourra être révisé tous les 5 ans pour tenir compte de la part des travailleurs en situation de handicap sur le marché du travail.
- **Une durée limitée pour les accords agréés** : Les accords agréés seront limités à trois ans, renouvelables une seule fois.
- **La déclaration d'obligation d'emploi des personnes handicapées (DOETH) est simplifiée** : La déclaration sociale nominative (DSN) se substituera à la déclaration papier ou à la télédéclaration à l'Agefiph.
- **La reconnaissance du handicap simplifiée** : la RQTH est attribuée à vie et délivrée automatiquement, sans délai pour éviter les ruptures de droits.

Dans le cadre de la concertation pour cette réforme, **APF France handicap** a été entendue et a obtenu des **avancées significatives** et en particulier le maintien du **quota de 6%** dans la loi qui précise qu'il s'agit d'un **minimum**, révision de la liste des emplois à capacité et aptitudes particulières (ECAP) – un décret devrait être publié prochainement - la suppression de mécanismes dérogatoires dans la fonction publique instaurés dès 2006.



Toutefois, APF France handicap exprime son inquiétude sur l'impact de cette réforme et rappelle que ces enjeux sont majeurs pour une vraie réussite de réduction du chômage, de sécurisation des parcours et d'inclusion.

1 Impacts de la réforme de l'OETH sur le secteur adapté et protégé

Il est nécessaire de conforter la vocation spécifique des ESAT et des entreprises adaptées par une meilleure orientation des personnes, au profit notamment de la logique de parcours du milieu protégé vers le milieu ordinaire avec garantie de retour éventuel. Or, la réforme de l'OETH génère une profonde insécurité et instabilité. Rappelons que près de 250 000 personnes en situation de handicap travaillent dans des EA, ESAT ou sont travailleurs handicapés indépendants (TIH).

2 Impacts sur les stratégies à venir des entreprises

La loi modifie les conditions du recours à la sous-traitance et les modalités dans lesquelles les entreprises feront appel au secteur adapté et protégé.

Le changement des modalités de calcul, pour le recours à la sous-traitance, des montants déductibles de la contribution due dans le cadre de l'OETH crée déjà des situations d'attente susceptibles pouvant faire craindre un changement de comportement de la part des entreprises.

Ainsi, **certains grands groupes ont annoncé vouloir supprimer leur mission handicap** (diminution du nombre d'ETP au sein des missions de 1 à 3 personnes, avec la mise en place d'un seul référent handicap à la place d'une mission handicap).

De plus, la fin annoncée des accords agréés dans le cadre de cette réforme génère une profonde insécurité et instabilité pour les entreprises actuellement sous accord.

APF France handicap souhaite travailler sur 2 sujets essentiels en étroite collaboration avec les entreprises pour faire de cette loi un véritable levier :

- **Faire croire les achats responsables auprès du secteur adapté et protégé afin de permettre à ce secteur de jouer un rôle dans l'accompagnement des personnes les plus vulnérables, la disposition de déduction de ces achats étant plus lisible et plus importante,**
- **S'engager avec les acteurs du secteur autour du dispositif du CDD tremplin pour permettre aux personnes en situation de handicap d'être insérées dans le monde ordinaire pour une société plus inclusive.**

b. L'impact de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » sur l'accès à la formation et à l'apprentissage des personnes en situation de handicap

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » comporte plusieurs mesures spécifiques visant à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au marché du travail en matière de formation et d'apprentissage parmi lesquelles une majoration du compte personnel de formation (CPF), la suppression de la condition d'ancienneté pour accéder au CPF de transition, la nomination d'un référent handicap au sein de chaque centre de formation des apprentis (CFA) et la mise en accessibilité universelle des CFA.

Concernant l'apprentissage, la connaissance statistique relative à l'apprentissage des personnes en situation de handicap est très lacunaire et la mise en place systématique d'indicateurs s'impose. Seulement 1% des personnes en situation de handicap seraient en apprentissage, ce qui correspond à un volume de 4000 personnes en situation de handicap entrant en apprentissage chaque année, alors que celui-ci constitue un réel levier vers l'emploi. Par ailleurs, **la mise en accessibilité universelle des CFA n'est pas encore effective.**

Le volet formation de la loi a également bouleversé l'écosystème de la formation professionnelle avec la mise en place d'opérateurs de compétences (OPCO) à la place des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), avec des périmètres et modalités d'intervention refondés. Force est de constater que **leur opérationnalité peine à être effective, ce qui se traduit par une difficulté à financer l'ingénierie de formation de plusieurs dispositifs à destination des personnes en situation de handicap et en particulier le dispositif des CDD tremplin.**

Avec la monétarisation du compte personnel de formation suite à la réforme de 2018, **c'est désormais la personne en situation de handicap qui va construire directement sa réponse à son besoin de formation à la place de prescripteurs spécialisés avec le risque d'une inadéquation de la formation choisie et d'une non accessibilité faute d'un accompagnement personnalisé.**

c. La rénovation de l'offre de services d'accompagnement des personnes en situation de handicap

- ✓ **Le rapprochement du réseau des Cap Emploi avec Pôle emploi**

À l'issue du Comité interministériel du handicap du 25 octobre 2018, **le gouvernement avait annoncé sa volonté de « simplifier le fonctionnement du service public de l'emploi grâce à une coordination renforcée et un rapprochement de Pôle emploi et des Cap emploi au sein du service public de l'emploi ».**

Ce rapprochement prévoyait la création d'un lieu unique d'accueil des demandeurs d'emploi en situation de handicap et un nouveau schéma de pilotage de la politique d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) accordant de ce fait une place prépondérante à Pôle emploi au sein de l'écosystème.

Ce rapprochement, qui vise à améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi par Pôle Emploi, porte une visée inclusive d'accès au droit commun. Cependant, **il crée le risque d'une dilution des publics en situation de handicap dans l'ensemble des publics**. De plus, le **manque de compétences spécifiques des conseillers de Pôle emploi** en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, leur méconnaissance des besoins spécifiques des offres et des moyens d'interventions associée au manque de dispositifs de formations appropriés ou d'accompagnement vers l'emploi adaptés sont autant de **faiblesses pour une mise en œuvre effective d'un accompagnement de qualité**.



APF France handicap s'inquiète de cette remise en cause de la capacité d'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et pointe de nombreuses incertitudes :

Quelle est la place laissée aux personnes concernées et aux acteurs associatifs dans cette nouvelle gouvernance autour de Pôle emploi ?

Quelle est la capacité réelle de Pôle Emploi à prendre en compte les besoins spécifiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans le droit commun ? APF France handicap insiste sur le fait que cette évolution risque de provoquer une « dilution » de la population en situation de handicap par rapport à l'ensemble de la population.

Il est nécessaire que les modalités futures de coopération entre les acteurs du handicap et Pôle emploi fassent l'objet d'un véritable travail commun en toute transparence !

- ✓ **Une montée en puissance du dispositif de l'emploi accompagné : quels moyens budgétaires pour ce déploiement au regard des ambitions affichées ?**

Le dispositif de l'Emploi Accompagné ne fait pas l'objet d'une expérimentation mais d'un développement généralisé depuis son inscription dans la réglementation française en 2016. Ses financements (État, Agefiph, FIPHFP) ont permis successivement sa mise en place dans chaque région (2017 et 2018) ainsi qu'une couverture de tous les départements (2019), avec une attention particulière pour les personnes présentant des troubles cognitifs (autisme notamment). À la fin de l'année 2018, 1228 personnes étaient en emploi accompagné⁴.

8 régions APF France handicap sont engagées au sein de l'emploi accompagné dans le cadre de partenariats avec d'autres associations

Exemples : En Occitanie, le SACIP (Service d'Appui Conseil en insertion Professionnelle) d'APF France handicap est associé au portage du dispositif dans le Gard et en Haute Garonne,

Dans les Hauts-de-France, l'ESAT Lys-Les-Lannoy est associé à LADAPT dans le portage du dispositif.

⁴ Données ANSA, mars 2019

En avril 2019, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) ont lancé une mission relative aux ESAT, avec un rapport attendu prochainement.

Cette mission s'inscrit dans la dynamique de la transition inclusive et s'appuie sur le mouvement impactant les entreprises adaptées (EA). Elle fait suite au Comité Interministériel du Handicap (CIH) d'octobre 2018 dont l'objectif affiché était de poursuivre le développement de l'accès et du maintien en emploi public et privé des personnes en situation de handicap.



APF France handicap estime que le cadrage de cette mission laisse sous-entendre que les ESAT sont avant tout des lieux visant à favoriser l'accès à l'emploi en milieu ordinaire des personnes accompagnées en situation de handicap.

Si les ESAT peuvent proposer un projet professionnel, leur rôle est d'abord d'offrir un soutien médico-social et éducatif et de favoriser l'épanouissement personnel et l'intégration sociale.

L'objectif d'inclusion et d'individualisation de la personne n'est pas systématiquement synonyme d'accompagnement de toutes les personnes accueillies en ESAT vers le milieu ordinaire, même si le modèle des ESAT doit évoluer et s'inscrire davantage dans une logique de parcours pour les usagers accueillis.

e. Création d'un revenu universel d'activité : vigilance sur l'allocation adulte handicapé (AAH)

Initiée en juin dernier par le gouvernement, **la concertation sur le projet de création d'un revenu universel d'activité (RUA) prévoit d'inclure l'Allocation adultes handicapés (AAH) et son financement au sein du futur RUA.** Or, cette perspective va à l'encontre des acquis fondamentaux de la loi de 1975 et de la loi handicap du 11 février 2005, qui ont notamment créé l'AAH, perçue aujourd'hui par plus d'un million de bénéficiaires. Outre l'AAH, cette réforme envisage également de fusionner une dizaine de minima sociaux et d'aides sociales (RSA, APL, prime d'activité, ASS,

APF France handicap demande à ce que :

L'AAH ne soit pas intégrée dans le RUA :

- ✓ **L'AAH n'est pas un minimum social comme les autres,**
- ✓ **L'AAH a une vocation spécifique, celle d'assurer une vie digne aux personnes les plus lourdement handicapées.**

La fusion de l'AAH avec d'autres allocations fragilisera les droits des personnes en situation de handicap.

L'AAH ne doit pas devenir un levier vers l'emploi ! Seuls 20% des bénéficiaires travaillent, dont une majorité au sein d'un établissement et service d'aide par le travail.



3. APF France handicap : un engagement résolu en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

a. APF France handicap, une politique de partenariats active



En septembre 2018, l'Agefiph et APF France handicap ont conclu la deuxième convention nationale les engageant à nouveau pour trois ans (2018-2021).

Cette convention privilégie quatre axes d'intervention : mobilisation et professionnalisation des acteurs du réseau APF France handicap, renforcement de l'animation et de la mobilisation dans chaque région et dans chaque inter-région, enrichissement de l'outillage du réseau des correspondants emploi d'APF France handicap et accentuation de la visibilité des expériences et des actions en faveur de l'emploi.



En octobre 2018, APF France handicap et Pôle emploi ont signé un accord de partenariat les engageant pour trois ans (2018-2021).

Le but de cette convention est de développer et de pérenniser une collaboration efficace entre Pôle emploi et APF France handicap afin de faciliter l'accès à l'emploi et à l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap et des proches aidants.

b. Des initiatives pour l'emploi au cœur des territoires

Le développement du Service d'Appui Conseil en Insertion Professionnelle (SACIP) en Occitanie

- **Le SACIP met en œuvre un diagnostic et propose des solutions de compensation** avec du matériel permettant un aménagement de postes de travail et de locaux de formation afin de **favoriser l'accès de personnes en situation**

de handicap à un emploi ou à une formation. Le matériel est issu d'un plateau technique basé à Toulouse. Le SACIP vient de mettre en place, début 2019, un 2^{ème} plateau technique à Montpellier, ce qui lui permet de déployer son activité dans toute la région Occitanie.

En 2019, le SACIP a été mobilisé sur plus de 475 prestations PAS (330 sur ex-Midi-Pyrénées et 145 sur ex-Languedoc Roussillon) au bénéfice de plus de 450 personnes (310 sur ex-Midi-Pyrénées et 135 sur ex-Languedoc Roussillon).

La plateforme en ligne Talents H+ en Auvergne Rhône Alpes

- Depuis début 2019, **Talents H+ propose un service**, dans le cadre d'une plateforme en ligne, **d'accompagnement pluri professionnel**, tout au long du processus de recrutement afin de **créer les conditions propices à l'inclusion pérenne des personnes en situation de handicap en entreprise**. La plateforme initie ainsi une mise en relation des entreprises et des candidats sur le territoire de l'Isère. Un premier salon des talents H+ s'est tenu fin septembre et a réuni 46 professionnels du recrutement et du handicap ; 406 candidats ont déposé leur CV.

La plateforme APIE'Hand en Nouvelle Aquitaine

- La **plateforme APIE'Hand** réunit en Gironde quatre acteurs associatifs, dont APF France handicap, pour **accompagner**, dans une dynamique de complémentarité avec les acteurs de l'emploi, **les personnes en situation de handicap sensoriel ou moteur qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle et sont susceptibles de connaître des ruptures de parcours**. Depuis 2019, une nouvelle convention lie la plateforme au Conseil régional et permet des accompagnements sur prescriptions, notamment par les PLIE (Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi), Pôle emploi et les missions locales. La plateforme accompagne à ce jour une cinquantaine de personnes.

c. Une dynamique inter associative

Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) : vers une généralisation en 2020 de l'expérimentation dans le cadre d'une 2^{ème} loi à venir ?

En décembre 2015, le **financement de l'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée a été voté à l'unanimité à l'Assemblée nationale**. Cette initiative consiste à créer dans dix territoires pilotes des entreprises à but d'emploi (EBE) devant embaucher des chômeurs de longue durée en CDI. Bien que l'expérimentation ait été prévue pour cinq ans, **un projet de loi devrait être bientôt déposé pour proposer de l'étendre à un plus grand nombre de territoires dès 2020**. Un rapport IGAS-IGF sur ce sujet devrait également prochainement être publié.

Aujourd'hui, **30% des bénéficiaires de l'expérimentation sont en situation de handicap** : 57 % des demandeurs d'emploi handicapés, contre 45 % seulement pour l'ensemble des chômeurs, sont inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an. Et dans les entreprises à but d'emploi (EBE), plus de 3 salariés sur 10 sont en situation de handicap. **APF France handicap est membre de l'association TZCLD**. Sur les territoires, les acteurs de l'association sont mobilisés pour identifier et accompagner des demandeurs d'emploi handicapés, mais aussi pour détecter et faire émerger de nouvelles activités au sein des entreprises à but d'emploi (EBE), au service des personnes en situation de handicap.



APF France handicap s'est pleinement engagée dans cette expérimentation par le biais de son réseau territorial.

La mobilisation des territoires volontaires pour entrer dans une 2^{ème} étape est forte.

APF France handicap sera attentive au futur projet de loi qu'elle juge nécessaire pour rendre pérenne cette expérimentation.

Le Collectif dont fait partie APF France handicap a pour ambition de promouvoir et d'agir en faveur de l'emploi accompagné en milieu ordinaire de travail pour les personnes en situation de handicap et d'outiller le déploiement du dispositif. Il va mettre en place prochainement un centre de ressources national dédié à l'outillage du dispositif.

Le réseau APF France handicap est mobilisé autour de projets développés dans le cadre du dispositif de l'emploi accompagné dans huit régions. Cette année, l'association s'est également positionnée sur les nouveaux appels à candidatures lancés par les ARS (Hauts de France, PACA, Occitanie ...).

d. APF Entreprises, acteur de l'innovation pour les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA)

APF Entreprises, le réseau des EA et ESAT d'APF France handicap, agit en faveur de l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap.

Sa politique d'investigation des métiers en tension conduit APF Entreprises à **investir pleinement les secteurs d'activité porteurs de métiers durables.**



Le déploiement de l'expérimentation « Cap vers l'entreprise inclusive »

Lancées en 2018 pour quatre ans, les expérimentations conduites dans le cadre du dispositif du CDD Tremplin connaissent des résultats encourageants.

Ce dispositif permet à des **personnes en situation de handicap de retrouver un emploi dans le milieu ordinaire en passant par une entreprise adaptée (EA)** dans le cadre de CDD d'une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois.

APF France handicap est pleinement engagée dans la mise en œuvre de ces travaux et construit une dynamique de déploiement de l'expérimentation autour de l'identification de métiers en tension (numérique, comptabilité...) et de secteurs d'activité en expansion (industrie de la mode et du luxe, aéronautique...) à travers un triptyque : détection des demandeurs d'emploi en situation de handicap/formation/placement.

Signature d'une convention de partenariat entre AIRBUS, SII et une entreprise adaptée APF Entreprises 64 sur la formation et l'accompagnement de travailleurs en situation de handicap aux métiers de l'informatique pour le secteur aéronautique.

Cependant, **le déploiement du dispositif est freiné par des difficultés**, telles que le problème d'identification de potentiels candidats ou la construction des ingénieries de formation, notamment. En effet, les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui finançaient jusqu'à fin 2018 ont été remplacés depuis par des opérateurs de compétences OPCO, qui tardent à être opérationnels. Le Plan Investissement Compétences (PIC) quant à lui n'est toujours pas activé dans les territoires.

Parallèlement, APF Entreprises s'est engagée dans le cadre de « l'Inclusive Tour », organisé à l'initiative du Conseil de l'inclusion dans l'Emploi et avec le soutien du Ministère du Travail.

Ainsi, **Le Mouvement des entrepreneurs sociaux (Mouves)**, en lien avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) et APF Entreprises, **a mobilisé des acteurs majeurs de l'économie inclusive en France** (APF Entreprises, Agefiph, UNAPEI, Mouves, Pôle emploi, METI...) **pour organiser un événement inédit**. Ce dernier promeut le savoir-faire des 800 entreprises adaptées françaises auprès des acteurs économiques, institutionnels et financiers locaux, tous réunis en un seul et même lieu. L'objectif de ce tour de France, comptant 16 étapes entre octobre 2019 et juin 2020, est de **booster l'emploi des personnes en situation de handicap en créant ainsi 40 000 mises à emplois supplémentaires d'ici à 2022**.

Aujourd'hui, plus de 100 personnes sont accompagnées par APF Entreprises dans le cadre du CDD Tremplin.

À la conquête de nouveaux secteurs d'activités, innovants, à forte valeur ajoutée

✓ **Les métiers en forte tension autour de la digitalisation de la société**

Fort de ses premiers succès dans les métiers du support informatique (plus de 60 collaborateurs), **APF Entreprises a persévéré dans ce domaine en créant de nouvelles filières digitales en partenariat avec le secteur de l'aéronautique**. Plus de 15 personnes travaillent aujourd'hui dans les métiers pointus de la rédaction technique de manuel pour des composants aéronautiques, métiers auparavant confiés à des sociétés « off-shore ». Le secteur adapté est un outil puissant dans une politique de relocalisation d'activité, à condition d'obtenir les financements nécessaires à l'ingénierie RH (Sourcing- Formation- Accompagnement social et professionnel).

✓ **La mode éthique**

Créer des métiers à forte valeur ajoutée et qui plus est en donnant une image valorisante des travailleurs en situation de handicap, tel est le défi que s'est lancé APF Entreprises au travers de sa filière métier dans la mode éthique. En partenariat avec des enseignes prestigieuses de la maroquinerie ou du design d'objets de luxe, les établissements de l'association participent à la **réalisation de produit made in France de haute qualité**. Pour arriver à convaincre ces enseignes prestigieuses de travailler avec ce secteur, APF Entreprises a investi dans la formation des collaborateurs au travers d'une ingénierie RH innovante allant du sourcing des demandeurs d'emploi jusqu'à leur insertion professionnelle. **APF Entreprises prévoit également d'investir plus de 1 M€ dans un atelier de maroquinerie de luxe en Normandie**.

✓ **La filière comptable et gestionnaire paie**

Plus de 30 demandeurs d'emploi en situation de handicap ont intégré une formation de longue durée sur des métiers qualifiés et en forte tension. Ce projet lancé en partenariat avec l'Ordre des Experts comptables, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, et la région Ile de France, aboutira à la réorientation professionnelle de ces derniers. Le point de départ du projet est un constat alarmant : plus de 5000 offres d'emploi non pourvues en Ile de France sur ces métiers. **APF Entreprises estime que la formation et l'accompagnement social sont un facteur clef de succès pour les travailleurs en situation de handicap éloignés de l'emploi**.

4. Le plaidoyer APF France handicap sur l'emploi



APF France handicap revendique le droit au travail et à la formation et formule 6 propositions prioritaires pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi

- **Réduire le taux de chômage des personnes en situation de handicap de 50 %** en lançant un plan d'action pluriannuel de lutte contre le chômage et pour l'inclusion professionnelle durable des personnes en situation de handicap.
- **Lutter contre les discriminations, les préjugés et la présomption d'inefficacité** par la promotion de la diversité dans les entreprises : actions de sensibilisation, engagements...
- **Sécuriser et garantir les moyens d'action des fonds** d'intervention privé et public pour l'emploi des personnes handicapées.
- **Soutenir les solutions de sécurisation des parcours**, d'accès à l'emploi, d'évolution professionnelle, de maintien ou de retour à l'emploi en modifiant les pratiques et dispositifs d'accompagnement des salariés et des employeurs, en développant la qualification et en fluidifiant les transitions professionnelles tant des personnes en situation de handicap que des proches aidants et en créant une véritable chaîne d'accessibilité vers l'emploi.
- **Développer le nouveau dispositif "emploi accompagné"** (dispositif d'appui auprès des salariés en situation de handicap et de leur employeur) en augmentant la participation financière de l'État.
- **Soutenir le développement des entreprises adaptées** (entreprises qui emploient très majoritairement des salariés en situation de handicap) par une augmentation des aides financières pour la création d'emploi de personnes en situation de handicap dans ces entreprises et le soutien à l'investissement et poursuivre l'appui au secteur protégé (ESAT - Établissements et services d'aide par le travail).

5. Présentation d'APF France handicap

APF France handicap est la plus importante organisation française, reconnue d'utilité publique, **de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches**.

Créée en 1933, connue et reconnue jusqu'en avril 2018 sous le nom d'Association des paralyés de France, APF France handicap **rassemble aujourd'hui près de 100 000 acteurs** : adhérents, élus, salariés, bénévoles et volontaires, usagers, sans compter ses dizaines de milliers de donateurs et sympathisants.

APF France handicap porte **des valeurs humanistes, militantes et sociales** et un projet d'intérêt général, celui d'**une société inclusive et solidaire**.

L'association agit pour l'égalité des droits, la citoyenneté, la participation sociale et le libre choix du mode de vie des personnes en situation de handicap et de leur famille.

100 000

Acteurs sont mobilisés dans plus de 530 structures autour des projets et actions d'APF France handicap

21 000 adhérents

30 000 usagers

14 600 salariés

25 000 bénévoles



Accompagne des adultes en situation de handicap

252 structures

9 solutions d'habitat alternatif

104 structures d'hébergement médicalisé ou non

139 services sociaux et / ou de soins à domicile



Accompagne des enfants et des adolescents en situation de handicap

109 structures

13 structures de dépistage précoce du handicap et de rééducation fonctionnelle

67 services sociaux, de soins à domicile et de soins de suite et de réadaptation

26 instituts d'éducation motrice ou médico-éducatifs

3 structures pour enfants ou adolescents polyhandicapés



Propose des solutions pour l'emploi des personnes en situation de handicap

50

structures emploi APF Entreprises

25 entreprises adaptées

25 établissements et services d'aide par le travail



Crée du lien avec les personnes isolées

96

délégations réparties sur 46 territoires au plus près des besoins des personnes en situation de handicap et de leur famille

