



Dossier Emploi & Handicap

**Constats
Analyses
Propositions et solutions
d'APF France handicap**

**À l'occasion de la Semaine européenne pour
l'emploi des personnes handicapées 2020**

Sommaire

Emploi & Handicap : face à la crise, être vigilants et innovants

p. 4

- L'impact de la crise sur l'emploi des personnes en situation de handicap p. 4
- Un contexte défavorable, des risques multiples p. 6
 - Une probable aggravation du chômage, déjà élevé, des personnes en situation de handicap p. 6
 - Une remise en cause de l'accompagnement spécifique des publics fragiles suite à la crise dans un contexte de chômage de masse p. 7
 - Des inquiétudes liées aux nouvelles modalités d'organisation du travail et au télétravail p. 7
- Focus Jeunes en situation de handicap et emploi : une génération doublement sacrifiée ? p. 8
 - Éducation, formation, apprentissage : un parcours compliqué p. 8
 - Information, accompagnement et parcours vers l'emploi : un écosystème complexe p. 9
- Du côté des pouvoirs publics : des mesures positives, à pérenniser et développer p. 13

Emploi & Handicap : les solutions made in APF France handicap face à la crise

p. 15

- De nouvelles alliances p. 15
 - Focus sur l'expérimentation Territoires Zéro Chômeur Longue Durée (TZCLD), une réponse à l'accès durable à l'emploi des personnes en situation de handicap p. 15
- Les plateformes Emploi mobilisées p. 16
- Sensibiliser au handicap invisible dans l'emploi pour le dédramatiser p. 17
- APF Entreprises, un réseau solidaire et mobilisé p. 18
 - Le projet Résilience p. 18
 - Des projets autour de nouveaux métiers et de filières durables en entreprises adaptées p. 18
 - Le partenariat avec des start-up comme levier de croissance inclusive p. 19
 - La poursuite de l'expérimentation "Cap vers l'entreprise inclusive" p. 20
- Les attentes et propositions d'APF France handicap pour le "Monde d'après" p. 21
 - Imaginer de nouvelles formes d'apprentissage, de formation et de travail p. 21
 - Conditionner l'aide aux entreprises à leurs engagements RSE p. 21
 - Les priorités des jeunes en situation de handicap p. 22

APF France handicap dans la SEEPH 2020

p. 24

- Webinaire "Jeunes en situation de handicap et emploi : une génération doublement sacrifiée ?" p. 24
- APF France handicap partie prenante du DuoDay p. 24
- Des actions en régions p. 25

REPÈRES Emploi & Handicap

Ressources APF France handicap

Repère 1 : Le plaidoyer APF France handicap sur l'emploi	p. 28
Repère 2 : Femmes en situation de handicap et emploi	p. 29
Repère 3 : Proches aidants et emploi	p. 30
Repère 4 : Exemples d'actions APF France handicap	p. 31
Repère 5 : Des engagements interassociatifs et des partenariats nationaux APF France handicap	p. 33
Repère 6 : APF France handicap employeur responsable	p. 34
Repère 7 : APF France handicap en bref	p. 36
Repère 8 : Liens utiles	p. 37

Chiffres clés, législation

Repère 9 : Chiffres clés	p. 38
Repère 10 : Point sur les lois françaises	p. 41
Repère 11 : Point sur l'emploi en Europe	p. 44

Emploi & Handicap : face à la crise, être vigilants et innovants

Alors que la crise sanitaire actuelle continue à affecter fortement l'ensemble du pays, elle a aujourd'hui des conséquences sociales et économiques importantes dont les effets devraient encore s'amplifier.

Si toute la population a été impactée et l'est encore, les personnes en situation de handicap et leur famille l'ont été et le sont encore plus.

Souvent oubliées par les pouvoirs publics, elles ont vu leurs droits reculer et les obstacles dans leur vie quotidienne se multiplier : isolement et précarité accrus, ruptures de soins et aggravation des problèmes de santé, épuisement des aidantes et aidants, etc. Et le nouveau confinement fait craindre une nouvelle aggravation de leur situation.

Dans le domaine de l'emploi, les inquiétudes sont donc d'autant plus fortes, tant sur le plan du chômage – plus élevé chez les personnes en situation de handicap – que sur les conditions de maintien de l'activité et les nouvelles modalités d'organisation du travail, notamment le télétravail.

Des inquiétudes qui justifient des mesures de soutien et de relance spécifiques, ce dont le gouvernement semble avoir conscience.

APF France handicap se mobilise aux côtés des pouvoirs publics et de ses partenaires associatifs et avec ses propres dispositifs d'accompagnement.

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, APF France handicap dresse un bilan des conséquences de la crise sanitaire, suite au premier confinement, sur l'emploi des personnes en situation de handicap, propose des analyses et des solutions pour l'emploi de demain.

➤ L'impact de la crise sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Comme de très nombreux Français, les travailleurs en situation de handicap ont subi de plein fouet la crise sanitaire, en particulier celles et ceux ayant des vulnérabilités en termes de santé. Et ce, qu'ils exercent leur activité en milieu ordinaire de travail ou dans le secteur adapté et protégé.

Selon l'Agefiph, lors du 1^{er} confinement, environ 300 000 salariés en situation de handicap ont été concernés par le dispositif d'activité partielle. Et 250 000 demandes d'arrêt de travail de personnes vulnérables en affection longue durée (ALD) ont été déposées en avril.

Pour l'Assurance maladie, avec la mise en place des mesures dérogatoires pour les arrêts de travail, le coût pour les personnes vulnérables représente 17,8 % de l'enveloppe totale (contre 81,6 % pour les gardes d'enfants). Un coût qui a connu une forte chute à partir de mai pour les indemnités journalières (IJ) dérogatoires.

Fin août, les mesures dérogatoires ont pris fin. Un vrai problème pour les travailleurs vulnérables aux formes graves de Covid-19 puisqu'un décret adopté le 29 août dernier réduisait la liste des pathologies éligibles au chômage partiel du fait de leur incidence sur les formes graves de Covid-19 et ne le permettait plus aux personnes qui cohabitaient avec ces travailleurs vulnérables. Le Conseil d'État a suspendu ce

Selon l'enquête Agefiph-lfop, menée auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus et publiée en septembre 2020 :

- ✓ Parmi les répondants qui ont vu leur état de santé se dégrader depuis le début de la crise, 78 % estiment que cette dégradation a eu un impact négatif sur leur situation professionnelle.
- ✓ 74 % des répondants actifs considèrent qu'il y aura un "Avant" et un "Après" crise sanitaire du Covid 19 dans l'organisation du travail de leur entreprise / organisation.

décret. Une bonne nouvelle pour les associations qui s'étaient mobilisées. Mais la vigilance demeure.

Par ailleurs, début novembre, les chiffres concernant les personnes en situation de handicap et l'emploi n'étaient pas rassurants et commençaient à faire apparaître l'impact de la crise sanitaire en cours.

Ainsi, dans la publication semestrielle de l'Agefiph/Insee relative à l'emploi et au chômage des personnes en situation de handicap, plusieurs données montrent une diminution des maintiens en emploi, une diminution du nombre de placements par Cap Emploi, une augmentation significative du chômage de longue durée des demandeurs d'emploi OETH et de l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage, une diminution des entrées en apprentissage et en contrats de professionnalisation et une diminution du nombre de création d'activité aidées par l'Agefiph.

Dans le secteur des entreprises adaptées (EA), la crise Covid a entraîné peu de fermetures totales : 77 % des EA ont été en activité partielle et 10 % en activité quasi normale.

Le retour à l'activité à la fin du premier semestre s'est quant à lui fait selon les règles de droit commun.

Selon une enquête de l'Union nationale des entreprises adaptées (Unea), en avril dernier, l'incertitude prévalait et des impacts négatifs étaient redoutés :

- ✓ 79 % des structures répondantes avaient prévu de geler leurs projets de recrutements ;
- ✓ 44 % avaient prévu de ne pas renouveler les contrats en cours au-delà de leurs termes ;
- ✓ 17 % envisageaient déjà des licenciements économiques avant la fin de l'été ;
- ✓ 72 % des répondants prévoyaient de reporter leur programme d'investissements.

Toutefois, une nouvelle enquête de l'Unea réalisée en septembre montre un mieux : 73 % des structures répondantes déclarent que leur situation s'est améliorée.

Aujourd'hui, 36 % des structures répondantes doivent encore avoir recours au chômage partiel, elles étaient plus de 90 % en mars et avril dernier. Les activités les plus impactées par cette mesure sont la production et la sous-traitance industrielle, les espaces verts et le conditionnement et la logistique.

Les EA centrées sur une seule activité, voire un seul secteur d'activité, ont été touchées de manière forte... Celles qui se sont repositionnées sur des activités stratégiques liées à la santé ont moins souffert et ont pu développer une nouvelle offre. Et celles qui avaient une logique de multi activités et qui ont réorienté certaines activités vers de nouvelles prestations liées à des besoins de santé ou aux nouvelles modalités d'organisation de la vie socioéconomique ont pu amortir les effets de la crise en cours.

Le recours au télétravail au sein des EA a diminué depuis le 1^{er} confinement mais reste utilisé pour certaines activités telles que le numérique, la communication et les prestations intellectuelles. Il devrait être réactivé dans le cadre du nouveau confinement.

À la fin de l'été, pour les structures répondantes, les principales difficultés rencontrées étaient la gestion des questions sanitaires et le manque de débouchés. Mais aussi la dégradation des délais de paiement par les clients.

Dans le secteur des établissements et services d'aide par le travail (Ésat), l'activité a été réduite au strict minimum (autour de services essentiels, comme la blanchisserie, le nettoyage des établissements médico-sociaux ou encore la production de masques et de visières) ou arrêté sur certains sites, avec le maintien de leur dotation de fonctionnement versée par l'Assurance maladie, et le remboursement par l'État de la part de rémunération directe versée aux travailleurs en situation de handicap.

Pendant la crise, au printemps dernier, APF Entreprises, réseau national d'EA et d'Ésat d'APF France handicap, a réduit son activité mais a poursuivi certaines d'entre elles, compte-tenu de leur importance, en veillant tout particulièrement à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs dans le respect des directives des autorités administratives et sanitaires. Les licenciements économiques ont pu être évités et il n'y a pas eu recours au chômage partiel longue durée.

En octobre, l'activité avait repris dans les Ésat mais le flux d'activité restait très en deçà de ce qui prévalait avant le début de la crise sanitaire. De plus, l'État avait arrêté, depuis le 11 octobre, d'assumer la prise en charge intégrale de la rémunération des travailleurs d'Ésat. Ces règles devraient à nouveau évoluer.

➤ Un contexte défavorable, des risques multiples

Le contexte sanitaire fait craindre de graves conséquences économiques, notamment en ce qui concerne l'emploi.

La poursuite d'actions spécifiques en faveur du handicap à l'issue de la période risque d'être remise en question, notamment en raison d'une focalisation des entreprises sur la relance économique et sur le maintien en emploi de leurs salariés "non spécifiques".

Les commandes au secteur adapté et protégé risquent, elles, d'être remises durablement en cause au profit d'une réinternalisation de certaines activités par les entreprises avec l'enjeu de sauver des emplois. La situation du secteur de l'aéronautique est particulièrement critique à cet égard.

« Suite à la crise sanitaire, certains jeunes ont beaucoup de mal à trouver des contrats d'apprentissage ou même des stages. Un jeune qui avait eu un accord positif pour un contrat d'apprentissage s'est trouvé devant le refus de l'entreprise. »

Témoignage de la plateforme d'insertion professionnelle APF France handicap de l'Artois

○ Une probable aggravation du chômage, déjà élevé, des personnes en situation de handicap

La crise entraîne une aggravation du chômage. Ainsi, selon l'Insee, plus de 700 000 emplois salariés ont été perdus au premier semestre 2020 et le taux de chômage de la population active pourrait atteindre 9,5 % en fin d'année, et jusqu'à 11,1% l'an prochain.

Pour les travailleurs en situation de handicap, le risque est d'autant plus grand.

La reprise de l'activité économique est complexe pour de nombreuses entreprises. En effet, les petites et les moyennes entreprises, où est embauchée la majorité des personnes en situation de handicap, sont souvent les structures qui peinent le plus à repartir et certaines activités faisant appel au secteur adapté et protégé sont aussi particulièrement impactées par la crise (hôtellerie/restauration, événementiel, aéronautique).

Les travailleurs en situation de handicap occupent souvent des emplois à temps partiel, parfois précaires. La crainte de perdre leur emploi est donc bien présente et l'avenir source d'inquiétude.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap, même s'il a légèrement diminué en 2019, est toujours deux fois plus important que celui de l'ensemble de la population (16 %).

Le chômage de longue durée des travailleurs en situation de handicap a continué à progresser : fin juin 2020, l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage était de 883 jours (668 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et on comptait 61 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap au chômage depuis plus d'un an (48 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Selon l'enquête Agefiph-Ifop, menée auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus et publiée en septembre 2020 :

- ✓ Parmi les répondants en recherche d'emploi, 71 % sont pessimistes quant à la possibilité de trouver ou retrouver un emploi (en CDD ou CDI).
- ✓ 47 % des répondants actifs ont peur de perdre leur emploi dans les mois à venir et 63 % de voir leurs conditions de travail se dégrader.

○ Une remise en cause de l'accompagnement spécifique des publics fragiles suite à la crise dans un contexte de chômage de masse

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. La phase pilote de cette réforme est en cours avec le déploiement du lieu unique d'accueil dans 19 sites sur 17 régions cette année. Une extension à 200 sites doit avoir lieu courant 2021 avec une généralisation aux 900 agences de Pôle Emploi prévue fin 2021.

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.

Suite à la crise sanitaire et à la réapparition d'un chômage de masse, le risque est grand que Pôle Emploi soit moins mobilisé sur les chantiers structurels d'accompagnement de publics spécifiques, dont les demandeurs d'emploi (DE) OETH, et se recentre sur le flux global des demandeurs d'emploi. APF France handicap, qui avait exprimé, au premier trimestre, des inquiétudes sur la gouvernance future des politiques d'accompagnement des DE OETH et sur la place résiduelle faite aux personnes en situation de handicap et aux associations dans le futur schéma de pilotage, sera attentive aux conditions de poursuite de ce chantier systémique majeur dans un contexte rendu incertain suite à la crise.

○ Des inquiétudes liées aux nouvelles modalités d'organisation du travail et au télétravail

La crise sanitaire a fait apparaître le télétravail comme voie possible de maintien de l'activité dans de nombreux secteurs et certains travailleurs en situation de handicap en ont bénéficié.

On constate néanmoins une difficulté à adapter les postes de travail pour les travailleurs handicapés en télétravail, au-delà du simple aménagement technique, ainsi qu'une difficulté à accompagner la mise en place du télétravail d'un point de vue managérial et dans l'organisation du travail.

À la sortie du premier confinement, les travailleurs en situation de handicap ont subi à la fois une logique de surprotection et des formes de stigmatisation : au regard de la responsabilité engagée de l'employeur relative à l'organisation de la sécurité au travail de ses salariés, un principe de précaution maximal a pu être adopté pour les salariés fragiles, dont les salariés en situation de handicap, préconisant un non-retour des travailleurs en situation de handicap sur le lieu de travail. Le télétravail amené à se développer peut ainsi conduire à accroître l'isolement de certains travailleurs en situation de

Selon l'enquête Agefiph-lfop, menée auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus et publiée en septembre 2020 :

- ✓ Parmi les répondants actifs, 1/3 estiment que la crise a contribué à les isoler davantage du collectif de travail, 45 % pour ceux étant en télétravail.
- ✓ 31 % des répondants parmi ceux ayant un employeur informé de leur handicap déclarent que leur employeur les considère comme une personne vulnérable à une contamination au Covid 19 : cela inspire un sentiment négatif à 20 % d'entre eux.
- ✓ Pour 35 % des répondants actifs, le développement massif de la pratique du télétravail n'est pas souhaitable.
- ✓ 57 % des répondants ont peur d'être davantage isolés dans les mois à venir.

handicap et les priver d'un collectif de travail soutenant si les modalités de télétravail mises en place ne sont pas suffisamment inclusives.

Une autre inquiétude porte sur la révélation de la situation de santé de salariés qui n'avaient pas forcément partagé ces informations avec leur employeur (question autour des certificats d'isolement pour personnes vulnérables à produire auprès des employeurs) et la possible stigmatisation consécutive à cette révélation.

Enfin, on constate un impact psychologique important et durable du confinement et de la crise Covid pour certains publics fragiles/isolés en situation de handicap, avec l'aggravation de certaines situations pendant le confinement et un risque d'isolement amené à perdurer.

➤ Focus Jeunes en situation de handicap et emploi : une génération doublement sacrifiée ?

Comme tous les jeunes, les jeunes en situation de handicap souhaitent accéder au monde du travail et initier un parcours professionnel leur permettant d'avoir un emploi stable, qualifié et rémunéré pour pouvoir vivre dignement.

Toutefois ils se heurtent à un certain nombre d'obstacles liés à la fois à leur jeunesse, en tant que nouveaux entrants dans l'emploi, mais surtout à leur handicap.

En effet, même si l'éducation tend à être plus inclusive, nombreux sont les jeunes en situation de handicap à avoir subi une scolarité avec des ruptures de parcours et à arriver sur le marché de l'emploi moins diplômés que les autres jeunes.

En outre, ils doivent faire face aux réticences des employeurs face au handicap et à un marché de l'emploi en pleine crise, encore plus défavorable aux personnes en situation de handicap et aux jeunes. Enfin, comme la société reste largement inadaptée aux situations de handicap, les jeunes – comme les adultes – sont confrontés à l'inaccessibilité des lieux, des transports, du logement... ce qui complique leur accès à l'emploi.

- ✓ Le taux de chômage des jeunes en situation de handicap avoisine les 34 % contre 20,8 % pour l'ensemble des 15/24 ans.
- ✓ 5 % des jeunes ni étudiants ni en emploi sont des jeunes en situation de handicap.

○ **Éducation, formation, apprentissage : un parcours compliqué**

Les jeunes en situation de handicap ont souvent un parcours scolaire compliqué qui joue ensuite sur leur capacité à choisir de suivre ou pas une formation et à intégrer le milieu ordinaire de travail.

Dès l'école, les jeunes sont confrontés à une pratique pédagogique uniformisée qui contribue à exclure nombre d'entre eux et qui ne permet pas de prendre en compte les freins mais aussi toutes les capacités des élèves.

Les centres de dépistage de certains troubles tels que les troubles dys ou autisme sont très difficiles d'accès. Les services de santé scolaires sont très limités alors qu'ils sont nécessaires au processus d'inclusion.

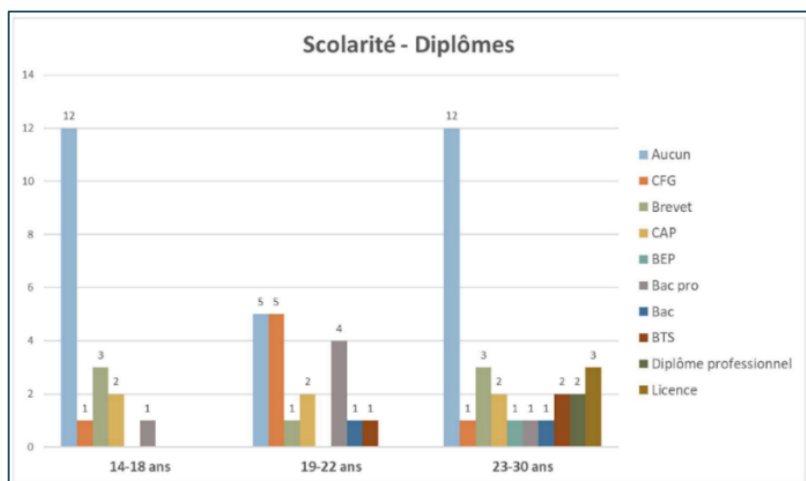
- ✓ 1,1 % des apprentis sont en situation de handicap.
- ✓ Diminution des contrats de professionnalisation (- 31 %) et d'apprentissage (- 6 %) entre 2018 et 2019.

Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ne prennent pas en charge les mêmes dépenses d'un département à l'autre : le reste à charge pour l'acquisition des outils de compensation peut être conséquent.

Il n'existe pas de formation pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) et pas de possibilités de mobiliser un AESH hors du réseau de l'Éducation nationale, ce qui peut poser problème pour des jeunes en situation de handicap en apprentissage au sein de centres de formation d'apprentis (CFA). Alors que l'apprentissage est un levier important vers

l'emploi, les jeunes en situation de handicap ne représentent qu'1 % des apprentis, malgré les ambitions du gouvernement de le développer massivement à travers une série de mesures récentes (mise en place d'un référent handicap dans tous les CFA, majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, mise en accessibilité universelle des CFA...).

Et selon la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), trois ans après la fin de leurs études, les étudiants en situation de handicap sont plus éloignés du marché du travail et, s'ils sont en situation d'emploi, ils occupent des positions moins hautes et expriment une plus grande insatisfaction.

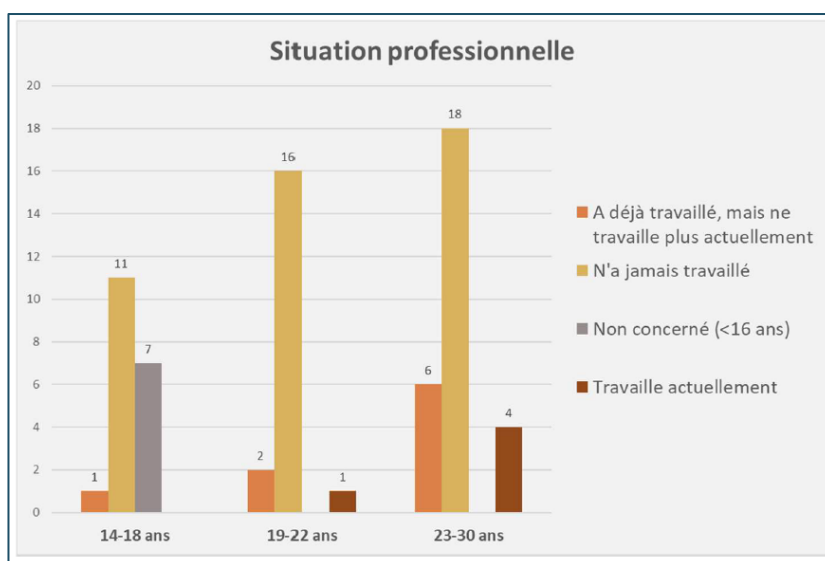


Etude auprès de 66 jeunes en situation de handicap âgés de 14 à 30 ans accompagnés par des structures APF France handicap en Picardie

○ **Information, accompagnement et parcours vers l'emploi : un écosystème complexe**

Les jeunes en situation de handicap rencontrent des difficultés dans l'accès à la formation (faible niveau de formation initiale), à l'information et à l'orientation, à la sortie des établissements et services médico-sociaux, vers les entreprises adaptées, les Ésat et en milieu ordinaire.

Ils doivent également faire face à la complexité de l'écosystème de l'accompagnement (Pôle Emploi / Cap Emploi, missions locales, CFA...) et à son faible étayage sur le handicap. Comment dans ces conditions permettre le libre choix du projet professionnel ?



Etude auprès de 66 jeunes en situation de handicap âgés de 14 à 30 ans accompagnés par des structures APF France handicap en Picardie

Mathilde Le Coz, 31 ans, élue à la Commission politique de la jeunesse d'APF France handicap

Atteinte d'une infirmité motrice cérébrale (troubles du langage, de la motricité fine, fatigabilité, depuis peu problème de déglutition avec étouffement)

En primaire, j'étais en Clis puis je suis allée dans un collège, dans une classe normale. J'ai poursuivi par un BEP, un BAC PRO et un BTS de comptabilité. En général, ma scolarité s'est bien passée, avec des aménagements : une AVS, un tiers temps pour mes devoirs surveillés, un ordinateur. De temps en temps, mes professeurs me donnaient les photocopies des cours, j'aimais aussi prendre des notes en plus sur mon ordinateur mais certains professeurs y étaient réticents à l'ordinateur. Le plus compliqué pour moi était de retenir les leçons pour le lendemain : en fait, c'était quasi impossible car j'ai une mémoire à long terme.

Mes années les plus difficiles ont été les dernières. Mes deux profs principales ne comprenaient pas que quelqu'un d'invalide fasse des études supérieures.

J'ai commencé un travail à 80 % en décembre 2019. Il y a eu le Covid en mars et j'ai été en télétravail d'avril à mai. En juin j'ai commencé à revenir un peu sur mon lieu de travail. Je n'ai pas du tout aimé le télétravail. Comme je débutais dans le métier, ce n'était pas du tout évident pour demander conseils à mes collègues. De plus, en télétravail, on n'a pas tous les dossiers sous la main, on n'a pas le même matériel... Mais surtout on ne peut pas échanger avec les collègues que ce soit sur le travail ou pas.

En ce moment c'est difficile. Je ne sais pas comment expliquer : je me sens à bout de force. J'ai fait au mieux pour effectuer mon travail dans les meilleurs délais. J'ai mis en application les conseils qu'on m'a donnés. Je me suis fait un tableau récapitulatif des choses à ne pas oublier, des modes opératoires. Il y a tellement de choses à apprendre, tout en gérant la fatigue. C'est compliqué. Je me rends compte que quand j'ai trop d'infos et de tâches à faire, je m'y perds. Du coup mon travail s'en ressent. J'ai eu une visite médicale où j'ai craqué tellement je suis sous pression niveau travail et personnel. Un mi-temps m'a été prescrit par le médecin du travail. On verra ensuite.

Mais au moins cette expérience m'a permis de savoir si je pouvais faire un 80 %. Et je ne le peux pas. Comment je vois la suite ? Cette expérience m'a un peu dégouté du monde 'valide' du travail. En ce moment, je me fais la réflexion qu'en travaillant je gagne 200 € de plus que si je touchais l'AAH. À quoi cela sert de se sentir en difficulté sur un poste alors que pour un peu moins, je peux trouver une voie dans laquelle je pourrais m'épanouir. J'ai déjà des idées ; me rendre plus disponible pour APF France handicap, trouver une autre voie, dans l'artistique, le culturel...

À l'heure actuelle, l'emploi pour les jeunes en situation d'handicap me pose question. Déjà être jeune, en situation de handicap, est compliqué pour avoir une 'vie ordinaire' et maintenant vient se rajouter un facteur en plus, le Covid. Est-ce qu'après cette crise on tirera des leçons et que de réels changements arriveront ?

Témoignage de Mina, 28 ans

Atteinte d'un handicap moteur, pathologie très rare de naissance

J'ai eu un parcours scolaire semi normal et particulier. J'ai été dans un IME. J'ai fait mon élémentaire là-bas avec des cours adaptés. Après, j'ai fait mes années collèges en Ulis, les professeurs se basaient sur les cours du Cned. Chaque niveau se faisait en deux ans. Je suis allée jusqu'au brevet des collèges que j'ai obtenu en 2013.

Et après on m'a fermé les portes alors j'ai commencé à être bénévole où je pouvais. Je cherchais une formation qui me correspondait et j'ai mis des années à la trouver. Mais en 2018, j'ai trouvé une formation de dessinatrice-illustratrice (option jeunesse). Ça fait presque 3 ans que je la suis. Tout se passe bien.

En parallèle, comme je voulais être travailleuse indépendante, j'ai appelé des organismes qui m'ont conseillée de m'inscrire à Pôle Emploi, ce que j'ai fait. Ils m'ont orienté vers Cap Emploi vu ma situation. Mais Cap Emploi, après m'avoir fait remplir un questionnaire et des dossiers, m'a répondu que mon projet était assez bien bâti mais que j'allais payer trop de charges, qu'ils ne pouvaient pas m'accompagner et que, malheureusement, il fallait que je laisse tomber.

C'est là que je me suis rapprochée du SAVS d'APF France handicap qui me suit depuis des années. J'espère que l'association va m'aider dans mon projet. La manière dont je prévois de travailler me permettrait de le faire à mon rythme malgré les délais à respecter. Ça me permettrait également de libérer du temps pour mes rendez-vous médicaux. C'est pour cela que j'aimerais être indépendante car je ne me vois pas dire à mon patron que je dois m'absenter ou que je ne pourrai pas venir pour raison médicale toutes les semaines... même si d'un côté financier, avoir un employeur paraît plus sûr que l'auto-entrepreneuriat.

A côté de ça, je suis artiste peintre. Je vends mes toiles et mes illustrations. Et je continue à croire que je peux arriver à mes fins malgré les obstacles qui se présentent devant moi.

>> Mon regard sur les jeunes en situation de handicap et l'emploi

Ce que je pense des jeunes en situation de handicap, c'est que ça va être dur mais s'ils croient en leurs buts et leurs objectifs, ils peuvent y arriver. Mais cela demande une force mentale et une détermination sans faille.

Témoignage d'Océane Michel, 23 ans, élue à la Commission politique de la jeunesse d'APF France handicap

Atteinte d'un plurihandicap (moteur et sensoriel), je suis tétraplégique, malvoyante et malentendante, suite à une neuroborréliose (maladie de Lyme) et deux accidents sur la voie publique en 2016.

Ma vie a donc changé en 2016.

Du côté personnel, le plus dur avec mon handicap, c'est la bataille contre l'administration (Maison départementale des personnes handicapées...) : ça m'épuise.

Grâce à APF France handicap, je peux avoir des conseils et des informations car il y a des dispositifs qui existent mais impossible de les connaître autrement.

APF France handicap m'aide aussi à travailler sur moi, à transmettre mes savoirs et à être reconnue comme une personne et pas comme un numéro ou un objet.

Avant mon handicap, j'avais obtenu mon bac, un logement et un CDI dans le service à la personne à domicile.

A partir de 2016, ma santé a nécessité une réorientation professionnelle. J'ai eu des difficultés à obtenir des aménagements scolaires car mon handicap n'est pas de naissance, mais aussi dans l'inscription en études supérieures car j'ai changé de domaine. J'ai quand même pu obtenir mon BTS comptabilité en juillet dernier.

Aujourd'hui je suis officiellement en recherche d'emploi, c'est compliqué car je me retrouve face à des personnes valides qui assimilent le handicap lourd à de la déficience intellectuelle.

En attendant je me forme à la médecine douce à distance et je travaille sur mon projet d'écolier, qui est ce que je souhaite faire.

Pendant le confinement, j'ai mené mon BTS à distance, chez moi : cela a été pour moi très bénéfique car je pouvais aller à mon rythme et à des horaires libres. C'était plus simple aussi pour mes soins. J'ai pu avancer beaucoup plus vite. Mais je regrette que les aménagements qui sont attribués en temps ordinaire n'aient pas pu être réalisés en télétravail (AESH individualisée).

Pour le côté social, les réseaux sociaux m'ont permis de garder un lien avec mes amis et proches et l'intervention des intervenants médicaux extérieurs m'a permis de ne pas être seule.

>> Mon regard sur les jeunes en situation de handicap et le travail

Quatre points me semblent importants :

- le manque de formation et de sensibilisation des professionnels (Cap emploi, enseignants, DRH, etc.)
- l'obligation d'embauche de personne RQTH mais sans détail sur la lourdeur du handicap : les employeurs préfèrent prendre des personnes avec des handicaps moins lourds ou payer des amendes
- le climat social actuel encourage les professionnels à maintenir les jeunes en situation de handicap dans un système d'assistantat et de dépendance au lieu d'aller vers l'indépendance et l'autonomie
- l'éducation qui est pour moi la base de l'emploi : mettre les personnes dans des structures quand la scolarité en milieu ordinaire est possible ne peut pas permettre à ces jeunes de rentrer ensuite dans le monde de l'emploi. L'accompagnement scolaire a normalement et devrait avoir un objectif d'autonomie, permettre aussi un lien social et culturel important, qui est pour moi essentiel, mais sur le terrain ce n'est pas le cas.

Magalie, 25 ans, élue à la Commission Politique de la jeunesse d'APF France handicap

Atteinte d'un handicap invisible, la polyarthrite rhumatoïde

J'ai suivi mon parcours scolaire en classe ordinaire, avec des adaptations : double jeu de livres, ordinateur, 1/3 temps.

Après le bac, j'ai fait un DUT carrières sociales et obtenu un diplôme d'éducatrice spécialisée.

Le plus difficile pour moi tout au long de ces années a été le regard des professeurs et surtout des élèves sur mes adaptations. Comme mon handicap ne se voit pas, ils me considéraient comme "privé" et "chouchou". J'ai même eu ce genre de remarques pendant mes études dans le social !

Ensuite, j'ai trouvé du travail facilement. Mais mon plus gros souci est lié à mon handicap invisible : je le cache et ne parle pas de ma RQTH. Je sais que ce n'est pas obligatoire mais si ma santé se dégrade... ça m'inquiète sur le long terme.

Depuis février, j'ai un emploi dans un IME. Je travaille auprès d'enfants dont les troubles nécessitent d'avoir beaucoup d'énergie. Je suis censée faire de la coordination mais je n'ai pas le temps. Et là encore, mon handicap me rattrape, ma santé s'abîme. J'ai l'impression que mes collègues et ma hiérarchie se demandent ce que je suis capable de faire. En ce moment, je suis en arrêt car j'ai d'autres problèmes de santé. Et je cherche un poste moins fatigant pour moi.

Quand j'étais petite, je voulais être vétérinaire ou encore dresseuse de chiens d'accompagnement. Mais pour l'école de dresseuse de chiens, il fallait passer un test physique. Pas possible pour moi. Du coup, je me suis orientée vers le social.

Aujourd'hui, ce que je souhaite est que ma santé tienne bon pour rester dans le social ! Mais ma maladie est évolutive alors on ne sait jamais...

>> Mon regard sur les jeunes en situation de handicap et l'emploi

Je pense que beaucoup de jeunes sont découragés par les difficultés rencontrées dans leur scolarité et n'ont jamais été valorisés : on a mis leur handicap en avant, on a pointé leurs difficultés, pas leurs capacités. Et ils se retrouvent face à un monde du travail qui demande de l'efficacité mais on n'est pas accompagné, les postes ne sont pas adaptés...

Pendant le confinement, j'ai pu faire du télétravail : ça a été très bénéfique pour moi. L'idéal serait un équilibre entre présentiel et télétravail pour les personnes qui, comme moi, ont certaines difficultés.

Et si, du fait du handicap, on n'a pas la possibilité de travailler à plein temps, le cumul salaire/AAH n'est pas favorable. Il faudrait valoriser le fait de travailler sinon pas étonnant que certains préfèrent ne pas travailler du tout.

Témoignage de Mylan Douthe, 24 ans, élu à la Commission Politique de la jeunesse d'APF France handicap

Atteint d'infirmité motrice cérébrale, syndrome de Little

J'ai été en école ordinaire, accompagné par une auxiliaire de vie scolaire jusqu'en 6^{ème} puis j'ai continué ma scolarité dans un institut d'éducation motrice (IEM), jusqu'au bac.

Après le bac, que j'ai obtenu, je me suis orienté vers des études de droit et de management à l'université tout en étant accompagné par l'IEM APF France handicap de Talence notamment pour mes soins de kiné.

Mon parcours scolaire s'est plutôt bien passé. J'ai eu les aides et les aménagements d'examen nécessaires. Et la coopération Université – IEM a été bonne.

Mais du fait de mon handicap (fatigabilité, troubles de repérage dans l'espace...), j'ai dû mobiliser plus d'énergie que les autres. À l'origine je voulais faire carrière dans la police technique et scientifique. Mais en dernière année de fac, j'ai été élu président du Comité départemental Handisport. C'est par ce biais que j'ai appris que la ville de Pessac recherchait un chargé de mission handicap. J'ai été recruté et y ai travaillé pendant 2 ans. Aujourd'hui, je suis accompagnateur éducatif et social dans un pôle inclusif d'accompagnement localisé : je suis en prise avec les réalités du terrain et cela me correspond beaucoup plus.

C'est vrai que j'ai eu de la chance dans mon début de parcours professionnel : j'ai rencontré les bonnes personnes au bon moment, ce qui est loin d'être le cas de tous les jeunes en situation de handicap. Et objectivement le fait que je connaisse l'environnement du handicap m'a aidé.

Dans mon poste actuel, je suis à temps partiel : 24 heures par semaine. Cela me permet de prendre soin de ma santé, d'avoir une vie familiale (je suis pacsé) et sociale et de m'investir à APF France handicap ! J'ai rejoint l'association, après qu'elle m'ait accompagné, car c'est une association qui milite pour tout ce que je vis au quotidien et je veux contribuer à faire avancer les choses dans un collectif.

Mon ambition plus tard : monter en compétences, peut-être avec un diplôme d'éducateur ou en ingénierie sociale... En tous cas, continuer à être en cohérence avec moi-même, vrai, en étant utile, sur le terrain, ne pas m'enfermer dans un bureau tant que ma santé suit ! J'ai été aidé, c'est à mon tour d'aider les jeunes en situation de handicap afin qu'ils aient un avenir le plus serein possible.

>> Mon regard sur les jeunes en situation de handicap et l'emploi

Il ne faut penser que les jeunes en situation de handicap sont prêts à se contenter de l'allocation adulte handicapé. Pas du tout. Les ¾ de mes amis handicapés veulent avoir une vie professionnelle, sociale... vivre dignement.

Mais la situation est compliquée. Il est parfois difficile d'accepter son handicap et d'élaborer un projet qui corresponde à ses attentes mais aussi à ses capacités.

Et puis on est face à de multiples dispositifs d'aide et d'accompagnement, complexes, pas toujours efficaces, ni formés, ni coordonnés, et on ne sait pas comment faire, ni à qui s'adresser. Le marché de l'emploi est dur et les entreprises ne sont pas bien accompagnées dans l'embauche de personnes en situation de handicap.

Il me semble qu'il faut absolument renouer le dialogue avec les entreprises, faciliter la mise en relations entre elles et les jeunes. Et c'est au monde associatif représentatif des personnes qui a l'expertise, et le vécu, de jouer ce rôle d'interlocuteur privilégié.

➤ Du côté des pouvoirs publics : des mesures positives, à pérenniser et développer

Dans le cadre du plan de relance, le gouvernement a prévu une enveloppe de 100 millions d'euros pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge, par les entreprises privées, avec un dispositif d'aides à l'embauche similaire à celui qui avait été prévu dans le cadre du plan « *Un jeune, une solution* » présenté durant l'été. Sur les 100 millions, 15 millions sont dédiés à l'emploi accompagné.

Par ailleurs, le gouvernement a prévu un fort plan de soutien aux jeunes en matière d'accès à l'emploi, d'apprentissage...

Enfin, environ 4 000 structures d'insertion par l'activité économique (IAE) et entreprises adaptées ont demandé à bénéficier du plan de soutien de 300 millions d'euros annoncé en août. 135 millions d'euros ont été engagés. Le reste des crédits doit servir à financer des projets de développements de ces entreprises sur des secteurs tels que le numérique, la transition écologique, l'aide à la personne... Pour soutenir les entreprises d'insertion, le gouvernement veut aussi développer les clauses d'insertion dans les marchés publics du plan de relance.

Pour APF France handicap, toutes ces mesures vont dans le bon sens. Elles doivent toutefois être pérennisées et développées.

En effet, les aides à l'embauche sont limitées dans le temps. Or, l'effectivité du dispositif d'aide à l'embauche peine à se mettre en place depuis son annonce en septembre : le décret n'est paru qu'en début octobre, le dispositif d'aide n'est prévu que pour six mois, c'est-à-dire jusqu'en février 2021 et son effectivité opérationnelle par l'agence de service et de paiement (ASP) n'est annoncée que pour janvier 2021. Autre crainte : les entreprises vont-elles s'en saisir ? Ce levier, conçu uniquement sur une incitation des entreprises à embaucher des travailleurs en situation de handicap, sera-t-il suffisant pour inciter ces dernières à le faire dans un contexte incertain et anxiogène amplifié par le nouveau confinement et en l'absence d'un volet d'accompagnement, sauf pour l'emploi accompagné ? Il est donc nécessaire de prévoir un dispositif d'information et d'accompagnement des entreprises et d'allonger la durée des dispositifs d'aide à l'embauche.

En ce qui concerne l'aide à l'emploi accompagné, qui se traduit par un doublement de l'enveloppe actuelle, comment cette aide va-t-elle être rendue effective alors que le dispositif monte assez lentement en charge ?

En effet, le dispositif de l'Emploi Accompanyé fait l'objet 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) dans le cadre d'appels à projets initiés par les agences régionales de santé, avec une attention particulière pour les personnes présentant des troubles cognitifs (autisme notamment). Le rapport de suivi et d'évaluation 2019 du dispositif de l'emploi accompagné publié par l'ANSA courant 2020 indique que 2 389 personnes et 1 030 employeurs sont déclarés comme accompagnés dans le cadre du dispositif en 2019.

Il convient donc de s'interroger sur la manière dont les 15 millions d'euros vont pouvoir effectivement se déployer dans les prochains mois dans les conditions prévues par le plan de relance, alors que les modalités de montée en puissance du dispositif de l'emploi accompagné

Selon l'enquête Agefiph-Ifop, menée auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus et publiée en septembre 2020 :

78 % des répondants jugent indispensable la mesure du plan d'aides qui prévoit l'octroi d'une prime de 4 000 euros aux entreprises qui embaucheraient une personne en situation de handicap.

Toutefois 52 % la jugent insuffisante.

140 000 personnes employées dans le secteur de l'IAE dont 47 % de bénéficiaires de minima sociaux, avec 55 % de sorties positives en emploi ou en formation à l'issue de leur parcours d'insertion.

Source : Dares

sont très progressives et que le dispositif est aujourd'hui conçu avant tout à partir d'une dynamique institutionnelle médico-sociale et non comme un dispositif "emploi".

Enfin, l'extension au service public de l'emploi de la prescription du dispositif de l'emploi accompagné décidée dans la loi de finances rectificative adoptée en juillet dernier va dans le bon sens. En effet, la prescription était jusqu'à présent réservée aux Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), avec un processus de prescription parfois lent au vu des moyens administratifs contraints de ces dernières.

Emploi & Handicap : les solutions made in APF France handicap face à la crise

Depuis le début de la crise sanitaire, APF France handicap s'est mobilisée dans tous les domaines de la vie quotidienne pour qu'aucune personne en situation de handicap ne soit laissée au bord du chemin.

Dans le champ de l'emploi, c'est aux côtés des acteurs associatifs et des pouvoirs publics qu'elle a agi et qu'elle compte continuer à avancer et à expérimenter...

En effet, si les premières mesures prises par le gouvernement sont encourageantes, il est essentiel que cet engagement soit tenu et que les moyens alloués augmentent pour répondre à des besoins croissants et pérennes.

De même, il est essentiel de permettre aux associations et aux personnes qu'elles représentent d'être actrices et d'innover, au service de l'emploi des personnes en situation de handicap.

➤ De nouvelles alliances

La crise sanitaire invite à repenser la question de l'accès et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap au-delà du champ historique du handicap et à penser ces enjeux dans une approche décloisonnée.

APF France handicap s'est engagée dans un partenariat initié de manière plus systématique avec le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) *via* l'appartenance d'APF France handicap au Mouvement Impact France (anciennement MOUVES - Mouvement des Entrepreneurs Sociaux), au Collectif Alerte, à TZCLD ou encore à la dynamique institutionnelle impulsée par le Haut-Commissaire à l'inclusion vers l'emploi.

- **Focus sur l'expérimentation Territoires Zéro Chômeur Longue Durée (TZCLD), une réponse à l'accès durable à l'emploi des personnes en situation de handicap**

Les données issues de l'expérimentation ont fait apparaître que plus de 20 % des salariés des entreprises à but d'emploi (EBE) sont des personnes en situation de handicap. C'est un élément majeur d'observation alors que ce n'était pas forcément un public visé au démarrage de l'expérimentation. La présence de ces travailleurs en situation de handicap était en effet un point "aveugle" au départ et a été progressivement prise en considération.

Cette présence n'est pas une surprise pour APF France handicap. Elle tient à la fois aux caractéristiques propres de cette population et à la dynamique d'accès à l'emploi et d'accompagnement promue au sein des EBE.

Cette présence de travailleurs en situation de handicap au sein des EBE a conduit TZCLD à réfléchir à la mise en place de processus de management dits inclusifs avec en particulier la présence de référents handicap, un encadrement intermédiaire et des CDI à temps choisi pour les bénéficiaires.

Cette dynamique inclusive constitue un levier permettant un accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap éloignés de l'emploi en ce qu'elle tient compte des particularités de ces personnes (fatigabilité et vulnérabilité liées à leur situation de handicap), et qu'elle propose une organisation du travail adaptée. Elle mobilise également les capacités et les compétences des personnes en proposant une polyvalence des activités et des emplois au sein des EBE. Enfin, le soutien de

Au sein des 11 entreprises à but d'emploi, 158 salariés (121,34 ETP) étaient en situation de handicap, reconnue ou non, en juin 2019, sur un effectif de 744 salariés (656,45 ETP). Ces personnes représentaient ainsi 21,24 % des effectifs. On constate aussi une plus forte représentation de salariés en situation de handicap de plus de 50 ans au sein des EBE : 43,67 % des salariés en situation de handicap contre 34,8 % de l'ensemble des salariés.

l'Agefiph¹ à l'expérimentation permet de nourrir la dynamique de management inclusif à travers des financements octroyés pour l'identification des besoins², la formation préalable à l'embauche, l'acquisition de matériel adapté et l'intervention d'ergonomes au sein des EBE. Cette présence de travailleurs en situation de handicap en tant que bénéficiaires de l'expérimentation TZCLD doit conduire à la conforter car elle constitue, pour APF France handicap, une des réponses possibles permettant un accès durable à l'emploi des personnes en situation de handicap. Avec un objectif : démontrer que le travail est possible pour toutes et tous et que, parmi les demandeurs d'emploi en situation de handicap, nul n'est inemployable.

Ainsi, APF France handicap, membre du CA de TZCLD, salue l'adoption la 2^e loi permettant de prolonger l'expérimentation TZCLD qui vient d'être définitivement votée par la représentation nationale. Cette loi acte l'extension de l'expérimentation à 50 nouveaux territoires en plus des 10 déjà existants, avec une approche ouverte rendant possible ultérieurement la labellisation de nouveaux territoires "au fil de l'eau". La loi reprend en grande partie les propositions portées par l'association TZCLD qui s'est engagée de manière très offensive dans le processus parlementaire auprès des rapporteurs à l'Assemblée nationale et au Sénat pour garantir la poursuite et l'extension de l'expérimentation. Le seul point d'insatisfaction tient à l'absence de financement prévu pour les comités locaux pour l'emploi.

Collaboration de la délégation APF France handicap du Rhône avec une entreprise à but d'emploi

La délégation APF France handicap du Rhône travaille avec l'entreprise Emerjan labellisée "Entreprise à but d'emploi" pour qu'elle propose des activités socialement utiles qui facilitent le quotidien des personnes en situation de handicap (ex : débarrassage d'appartement, petits travaux tels que le changement d'ampoule, la tonte de rez-de-jardin, etc.) à des tarifs privilégiés pour les adhérents APF France handicap, ne faisant pas concurrence au milieu ordinaire d'emploi.

La délégation espère que l'entreprise embauchera des habitants du quartier d'implantation de l'entreprise en situation de handicap qui pourraient rendre également ce type de services.

➤ Les plateformes Emploi mobilisées

Dans ce contexte de crise, les plateformes Emploi du réseau APF France handicap se sont mobilisées pour accompagner durablement des travailleurs en situation de handicap et des entreprises, avec un maintien partiel d'activité pour des travailleurs en situation de handicap, et pour permettre des aménagements de postes en télétravail. Elles ont aussi fait évoluer leurs modalités d'intervention.

Ainsi, pendant le premier confinement, la plateforme d'inclusion professionnelle APF France handicap de l'Artois, a permis de maintenir des contacts téléphoniques réguliers et a mis en place un fil WhatsApp qui a bien fonctionné.

Quant à la mission Emploi en Île-de-France, elle intervient désormais directement et de manière récurrente au domicile des personnes et réfléchit à faire évoluer le contenu des prestations d'appui financées par l'Agefiph.

¹ APF France handicap est administratrice de l'Agefiph.

² Enquête réalisée en 2019 « L'enjeu de l'organisation de collectifs de travail inclusifs, les entreprises à but d'emploi »



Un réseau emploi au service de l'inclusion professionnelle

Née durant le confinement pour mieux répondre aux personnes, aux entreprises et partenaires, l'idée du WorkLab est de décloisonner les pratiques autour de l'inclusion professionnelle en créant une communauté des acteurs de l'emploi APF France handicap en Hauts-de-France.

Le WorkLab, c'est aussi partager toutes informations sur l'emploi, la formation, l'apprentissage, l'actualité, etc. :

- Guide de l'emploi des personnes en situation de handicap en Hauts-de-France
- Outils de communication communs sur l'inclusion pour pouvoir démarcher les entreprises et les partenaires
- Création de webinaires pour les partenaires et les entreprises

Le Worklab a pour vocation de rassembler l'ensemble des acteurs de l'emploi APF France handicap en Hauts-de-France (Entreprises adaptées / Ésat / Instituts d'éducation motrice / Sessad / Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi / Délégations...).

S'adapter en temps de crise : exemple de la Mission emploi APF France handicap Île-de-France

La Mission emploi réalise des prestations d'appuis spécifiques dans le cadre du marché Agefiph. Cinq appuis experts qui ont pour objectif de soutenir les prescripteurs référents de parcours, de réaliser des expertises, conseils, mise en place de techniques/modes de compensation et de répondre à des besoins en lien avec le handicap de la personne dans des situations identifiées.

Pendant la période de confinement, elle a pu exercer ses fonctions notamment auprès des demandeurs d'emploi par le biais de rendez-vous téléphoniques ou en visio avec une chargée d'insertion professionnelle pour les prestations vers l'emploi ou encore des rendez-vous en visioconférence sécurisée avec une ergothérapeute pour les échanges à caractère médical.

Depuis le 15 juin 2020, les rendez-vous se font à distance pour la majorité des bénéficiaires demandeurs d'emploi : la mission Emploi laisse le choix à la personne au 1^{er} contact d'être reçue en présentiel ou plutôt à distance. Les expertises sur le terrain ont repris pour les bénéficiaires en emploi ou en formation et en show-room pour les essais de matériel

Les entreprises restent frileuses à faire intervenir des personnes extérieures au sein de leurs locaux et au regard de leurs protocoles sanitaires : les interventions sont encore peu nombreuses mais reprennent depuis septembre. Les essais d'outils techniques en show-room ne posent aucune difficulté

Les organismes de formation de droits commun repoussent les dates d'entrée en formation. De nombreux organismes de formation continuent les cours à distance ou mixent le présentiel et distanciel : des aménagements des postes à domicile sont en cours et à prévoir.

Depuis début septembre, certains salariés rejoignent le collectif de travail quelques jours par semaine et de nouvelles demandes de maintien en entreprise sont transmises à la mission Emploi.

➤ Sensibiliser au handicap invisible dans l'emploi pour le dédramatiser

Dans le cadre de sa convention nationale de partenariat avec l'Agefiph, APF France handicap a réalisé deux tutoriels sur l'accès et le maintien dans l'emploi : "Modes d'emploi". Mettant en scène une personne atteinte d'un handicap invisible et un employeur, ils mettent en exergue les questions que chaque interlocuteur se pose lors d'entretiens d'embauche ou en cours d'emploi : dire ou pas le handicap, comment réagir à l'annonce...

L'objectif : sensibiliser et démystifier.

>> A voir sur le [site d'APF France handicap](https://www.apf-france-handicap.fr/)



➤ APF Entreprises, un réseau solidaire et mobilisé

La crise sanitaire inédite a imposé à APF Entreprises, réseau national d'EA et d'Ésat d'APF France handicap, de réfléchir et d'agir rapidement, dans un contexte évolutif, pour définir une stratégie visant à garantir prioritairement la santé et la sécurité des salariés, mais aussi la pérennité de leurs emplois sur le long-terme.

La situation a contraint certaines entreprises adaptées à être momentanément en activité réduite, à l'exception des services essentiels au bon fonctionnement de l'État : les prestations de services externalisées essentielles (PSEE), la blanchisserie, le transport, le conditionnement et la logistique, la couture industrielle.

○ **Le projet Résilience**

Depuis le début de la crise, APF France handicap *via* APF Entreprises s'est engagée dans le projet Résilience, un groupement d'ampleur nationale rassemblant des PME du textile, des entreprises d'insertion et des entreprises adaptées ou Log'ins (logistique solidaire) afin d'assurer en urgence la fabrication de millions de masques lavables sur le territoire français. Cette initiative est soutenue par La Direction générale de l'armement, le Haut-Commissariat à l'Inclusion dans l'emploi et engagement des entreprises, le ministère du Travail, le secrétariat d'État aux Personnes handicapées, le ministère de l'Économie et des Finances.

APF Entreprises a ainsi développé une nouvelle filière "Hygiène & Protection". En partenariat avec les autorités administratives et médicales, elle s'est lancée dans la fabrication d'équipements de protection en utilisant du matériel recommandé et/ou homologué selon les normes en vigueur : masques, visières de protection, surblouses, masques transparents à usage non-sanitaire, distributeurs de solution hydro alcoolique sans contact. La filière continue de se consolider à travers la France.

APF Entreprises va également démarrer la production de t-shirts dans 2 à 3 entreprises adaptées (formations en cours) dans une approche d'exploration de savoir-faire et de marchés.

11 millions de masques confectionnés pendant la crise dans le cadre du projet Résilience dont plus d'1 million par APF Entreprises

○ **Des projets autour de nouveaux métiers et de filières durables en entreprises adaptées**

Dans la continuité de sa démarche RSE et dans une approche prospective, le réseau entreprises d'APF France handicap continue son exploration des métiers durables, garants d'insertion professionnelle pérenne pour les personnes en situation de handicap.

En 2019, le comité de pilotage RSE a sélectionné des savoir-faire existants au sein d'APF Entreprises en vue de les déployer plus largement et des secteurs stratégiques à investiguer pour un éventuel positionnement.

Une action visant à développer plusieurs métiers existants au sein des entreprises adaptées a été lancée sur l'année : conciergerie, transport des personnes à mobilité réduite, téléconseil, assemblage-câblage, packaging-traçabilité.

De même que l'exploration des secteurs stratégiques tels que le secteur naval et la mode éthique, avec notamment la maroquinerie et la fabrication textile.

APF Entreprises a engagé une réflexion pour redimensionner son approche et établir des priorités pour les prochaines années. En septembre 2020, le comité de pilotage a mené une première réflexion autour des axes du plan de relance France 2030 afin de déterminer les activités à développer pour 2020-2021.

Trois nouveaux secteurs stratégiques à investiguer ont ainsi été identifiés :

1. Le reconditionnement, avec un focus sur le matériel électronique

La filière existe déjà au sein des entreprises adaptées d'APF France handicap sur les téléphones, imprimantes, le matériel de télésurveillance, etc... L'objectif est d'exploiter de

nouveaux gisements et de nouveaux postes ouvrables aux personnes en situation de handicap. À noter, par ailleurs, la labellisation, fin 2019, "Ordi 3.0" d'APF France handicap.

2. La mobilité douce, avec un focus sur le vélo

De nombreuses compétences en la matière existent au sein des entreprises adaptées, notamment à Tours, Briec ou Échirolles dans la maintenance de matériel ou l'assemblage de vélos électriques. Plusieurs marchés sont en cours d'investigation (collectivités locales, parc entreprises...).

3. La gestion de données confidentielles, avec un focus sur le traitement et le stockage

L'objectif consiste à s'équiper pour répondre à un enjeu croissant, de plus en plus présent chez les partenaires et d'ouvrir de nouveaux types de postes aux personnes en situation de handicap. Cette action serait à compléter par une certification ISO 27001, une norme internationale de sécurité des systèmes d'information.

Ces trois activités s'inscrivent dans une perspective de développement de secteurs durables et axés autour de l'économie circulaire et de la protection de données.

Focus sur la mode éthique

APF France handicap s'est associée à La Caserne Paris, le plus grand accélérateur de transition écologique en Europe pour l'industrie de la mode, afin d'accompagner 15 créateurs en maroquinerie dans leur transition sociale et écologique.

L'objectif de ce programme : mobiliser le talent et le savoir-faire des collaborateurs en situation de handicap des entreprises adaptées d'APF France handicap pour répondre aux besoins industriels des marques en transition, accueillies au sein de La Caserne.

En effet la mode dite éthique, ancrée dans une philosophie de durabilité, intègre une double préoccupation sociale et environnementale. Dans ce contexte où acteurs historiques et nouvelle génération de créateurs s'engagent pour une mode alternative plus respectueuse de l'homme et de l'environnement, APF Entreprises a pour ambition de devenir le partenaire de référence de la mode éthique et responsable d'ici les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Or, la Caserne met en valeur la mode de demain, une mode respectueuse de l'environnement et de ses travailleurs, qui favorise l'inclusion professionnelle et ne laisse personne de côté. Ce programme en collaboration avec APF France handicap a donc pour objectif de réduire les barrières liées au handicap, en vue du développement d'un parcours professionnel épanoui.

Les marques qui souhaitent intégrer le programme « Maroquinerie » conçu par APF France handicap et La Caserne sont invitées à déposer leur candidature via le site internet dédié - au plus tard le 15 décembre 2020 : <https://www.lacaserneparis.com/programme-maroquinerie-apf-handicap>

> En savoir plus : <https://www.apf-francehandicap.org/actualite/appel-candidatures-pour-integrer-le-programme-maroquinerie-35654>

○ Le partenariat avec des start-up comme levier de croissance inclusive

Pour créer de l'emploi durable pour les personnes en situation de handicap, APF Entreprises reste à l'écoute active des innovations des start-up en vue de développer les métiers de demain. Pour cela, deux approches sont possibles : un partenariat commercial avec les start-ups identifiées en vue de procéder à tout ou partie de la fabrication, de la production, voire de la distribution de leurs solutions (Tzix, Bulane, Smirl, Gyrolift, etc..) ou un appui financier pour les aider à se développer sous différents schémas (prise de participation, voire acquisition à l'instar de LEKA).

Ces deux approches permettent de faire travailler les personnes en situation de handicap dans des environnements agiles et innovants, en découvrant de nouvelles activités et en développant de nouveaux savoir-faire qui s'inscrivent dans une dynamique porteuse.

En 4 ans d'expérimentation, ce sont un peu plus de 100 emplois créés sur des métiers différents qui ont vu le jour au sein du réseau APF Entreprises grâce aux partenariats avec les start-up.

L'exemple du masque inclusif®

Depuis juin 2020, APF Entreprises s'est lancée dans la production de masques transparents homologués, dans un premier temps en accompagnement de la start-up ASA INITIA avec le masque inclusif® (masque transparent à fenêtre antibuée catégorie 1, grand public), puis en production intensive avec des partenaires de l'ESS. Conçu pour faciliter la lecture labiale, il a été pensé pour aider les personnes handicapées à communiquer et pour rassurer les personnes souffrant de troubles cognitifs.

APF Entreprises a participé au prototypage, et produit désormais des masques transparents au sein de 10 entreprises adaptées et avec l'aide de 5 autres entreprises partenaires de l'inclusion (insertion et handicap). Au total, ce sont près de 200 personnes en situation de handicap qui ont été recrutées pour fabriquer ces masques.

○ La poursuite de l'expérimentation "Cap vers l'entreprise inclusive"

APF France handicap a signé en juillet 2018 l'engagement "Cap vers l'entreprise inclusive", renforcé par la loi Avenir professionnel (septembre 2018) qui comprend notamment deux expérimentations permettant aux entreprises adaptées de renforcer la réponse aux personnes en situation de handicap pour les accompagner vers l'emploi durable : le contrat à durée déterminée tremplin (CDDT) et l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).

L'objectif : 3 ans pour réduire le taux de chômage des personnes en situation de handicap.

▪ Le CDD Tremplin

Le CDD Tremplin (CDDT) est un dispositif porté par les entreprises adaptées à destination des travailleurs disposant d'une RQTH, sans emploi et/ou chômeurs de longue durée, ou qui courent le risque de perdre leur emploi.

Ce contrat de travail encadré par l'article L. 1242-3 du Code du Travail peut aller de 4 mois minimum à 24 mois maximum. Il représente un parcours de transition pour les personnes en situation de handicap qui bénéficient d'une mise en situation professionnelle, d'un accompagnement renforcé et personnalisé et de formations adaptées aux besoins du salarié. La crise a impacté le déploiement de l'expérimentation en boostant le recrutement de collaborateurs sur des secteurs inédits (couture, métiers essentiels). Elle a cependant compromis le processus de sorties en milieu ordinaire dans la mesure où les conditions économiques ont fragilisé les entreprises et leurs possibilités d'accueil de collaborateurs en situation de handicap.

229 CDDT créés depuis le début de l'expérimentation soit 12 % de l'objectif

▪ L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

Afin de permettre un accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap qui en sont le plus éloignées, APF Entreprises participe à une expérimentation innovante en ouvrant un établissement de travail temporaire dédié au secteur adapté.

Une autorisation a été délivrée par la DGEFP en mai 2020 à APF Entreprises pour la mise en place d'une structure dédiée en Île-de-France.

Afin de garantir le succès du projet de l'EATT, APF Entreprises a décidé de s'associer avec le groupe Adecco dans une filiale commune qui portera un projet ambitieux : l'insertion de 500 personnes dans les 3 prochaines années. Adecco, leader mondial des métiers de l'intérim, apporte dans cette alliance une très forte compétence qui constitue un véritable atout pour ce projet. Le groupe mettra à la disposition des collaborateurs et des clients les outils les plus innovants du marché, tandis qu'APF Entreprises apportera sa connaissance du monde du handicap. Le réseau APF Entreprises est déjà mobilisé dans l'expérimentation à travers les entreprises de Bretagne.

➤ Les attentes et propositions d'APF France handicap pour le "Monde d'après"

Et si la crise était un levier d'action au service de l'emploi des personnes en situation de handicap ? C'est l'une des ambitions d'APF France handicap.

Et un des thèmes de sa contribution, élaborée courant mai suite à la crise du Covid : "Demain, une société plus juste, apaisée et durable, fondée sur les droits humains".³

○ **Imaginer de nouvelles formes d'apprentissage, de formation et de travail**

Dans l'urgence, la crise a obligé l'ensemble de la population à revoir l'organisation de ses modes d'apprentissage et de travail... marquant des inégalités liées aux types de métiers exercés, au lieu d'habitation ou encore, comme pour l'éducation à distance, liées au contexte social et familial, aux équipements, etc.

Pour APF France handicap, il s'agit donc de reconsidérer le travail dans ses modalités et dans son utilité sociétale. L'association formule les propositions suivantes :

- ✓ Imaginons de nouveaux modes de formation et d'apprentissage, en prenant en compte le rythme, la diversité des capacités, le cadre de vie, les aspirations de chacun·e... tout au long de la vie pour toutes et tous.
- ✓ Généralisons les binômes de co-formateurs (savoirs croisés des professionnels / personnes à partir de leur expérience de vie) dans les formations professionnelles, initiales et continues.
- ✓ Aménageons nos temps, nos espaces et nos méthodes de travail pour renforcer la qualité de vie au travail.
- ✓ Appuyons la logique de développement d'emplois en direction des personnes qui en sont les plus éloignées en raison de leur âge, de leur situation de handicap ou de précarité, etc., en créant de nouveaux métiers, de nouveaux services, en repensant la mobilisation des entreprises et de l'argent public (par exemple l'assurance chômage) dans une logique d'activité et d'utilité sociale plutôt que d'assistance... Des initiatives expérimentent déjà ces nouveaux modèles avec les entreprises à but d'emploi...

Un des axes de réflexion d'APF France handicap sur ce sujet se construit autour du développement de nouveaux métiers pour les personnes en situation de handicap à partir de leur expertise d'usage du handicap. Deux orientations sont explorées par APF France handicap : le développement de nouvelles modalités d'organisation du travail et la création de nouveaux produits / services élaborés en conception universelle. L'association a ainsi déjà initié une démarche dans le cadre d'APF Lab Handicap et Nouvelles Technologies avec l'entreprise SEB, intitulée le "Good Design Playbook", qui a consisté à élaborer un guide de bonnes pratiques pour la conception d'objets et de services universellement accessibles. Ce type de projets est amené à se développer dans d'autres secteurs.

> https://www.youtube.com/watch?v=h-uOXq2CIQ0&feature=emb_logo

○ **Conditionner l'aide aux entreprises à leurs engagements RSE**

Un fonds de 20 milliards d'euros de soutien aux grandes entreprises a été créé courant avril. Ce fonds n'est pas conditionné à des engagements précis des entreprises en matière sociale et environnementale, ce qui soulève des interrogations, en particulier s'agissant des engagements RSE des entreprises en matière de recrutement inclusif et de maintien en emploi de travailleurs vulnérables.

³ <https://www.apf-francehandicap.org/actualite/decouvrez-la-contribution-apf-france-handicap-sur-le-monde-apres-31078>

En réaction, le Mouvement Impact France, dont APF France handicap est membre, a élaboré une contribution pour "un plan de sortie de crise par la transformation sociale et écologique" qui propose deux mesures prioritaires :

- ✓ la mise en place d'un fonds de relance doté d'1 milliard d'euros pour encourager le développement des entreprises à impact social ;
- ✓ le fléchage d'au moins 20 % des financements publics locaux et nationaux en sortie de crise vers les entreprises à impact social.

Et, en réaction au plan de relance, le Pacte du pouvoir de vivre, dont APF France handicap est également membre, propose, en ce qui concerne les entreprises :

- ✓ Une contrepartie écologique et sociale

Les entreprises ont un rôle fondamental à jouer dans la transition écologique. Il est donc indispensable qu'elles prévoient dès maintenant des modèles économiques permettant à la fois de relocaliser et de créer des emplois, tout en étant compatible avec une baisse des émissions qui permettra de contenir la hausse des températures à 1,5°C d'ici la fin du siècle.

- ✓ Une contrepartie démocratique

Dans les plus grandes entreprises, le Pacte du pouvoir de vivre propose la représentation renforcée des salariés – à plus de 40 % des voix – dans les Conseils d'administration comme cela se fait dans les économies européennes les plus avancées. Car le climat comme l'emploi sont notre responsabilité à toutes et tous.

Le CA des entreprises définit les grandes orientations stratégiques à moyen et long termes : la représentation des salariés à ce niveau permet de co-définir (ou co-déterminer) ces orientations avec la prise en compte de leur impact social et environnemental. Cela participe de l'équilibre entre les apporteurs de capital que sont les actionnaires et les apporteurs de travail que sont les salariés au service de l'activité durable de l'entreprise.

Pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris, la France doit réduire de 80 % son empreinte carbone d'ici 2050. 60 % dépend de l'action de l'État et des entreprises et seulement 20 % de cette baisse dépend des gestes individuels.

Source : carbone 4

○ Les priorités des jeunes en situation de handicap

« Nul ne devrait être inemployable ! »

Les jeunes en situation de handicap, notamment ceux de la Commission nationale politique de la jeunesse d'APF France handicap, ont des attentes et des idées pour faciliter et améliorer leur accès à l'emploi et leur permettre d'avoir un parcours professionnel épanoui. Ils proposent ainsi de :

- ✓ Renouer le dialogue avec les entreprises, faciliter la mise en relations entre elles et les jeunes. En donnant au monde associatif représentatif des personnes, qui a l'expertise et le vécu, le rôle d'interlocuteur privilégié.
- ✓ Simplifier les dispositifs d'aide et d'accompagnement des jeunes qui cherchent un emploi.
- ✓ Améliorer l'accompagnement des entreprises.
- ✓ Former et sensibiliser les professionnels et les acteurs institutionnels (Cap emploi, enseignants, DRH, etc.).
- ✓ Donner à l'école les moyens d'inclure réellement les jeunes et de les accompagner dans un objectif d'autonomie et développer la pédagogie universelle.
- ✓ Valoriser les capacités des jeunes.
- ✓ Favoriser le bénévolat et l'accès au service civique comme premières expériences de terrain permettant le développement des compétences et de la confiance.

Et selon une étude réalisée auprès de 66 jeunes en situation de handicap âgés de 14 à 30 ans accompagnés par des structures APF France handicap en Picardie, cinq grandes thématiques émergent dans les attentes des jeunes en situation de handicap :

- ✓ Bénéficier de plus d'opportunités, ouvrir les champs des possibilités
- ✓ Avoir la possibilité de travailler et de vivre chez soi
- ✓ Disposer d'informations claires, de conseils, d'un soutien personnalisé

- ✓ Bénéficier d'une accessibilité réelle aux biens et aux services
- ✓ Avoir une mobilité facilitée, plus de possibilités pour se déplacer

➤ **Pour aller plus loin, suivez le webinaire "Jeunes en situation de handicap et emploi : une génération doublement sacrifiée ?" le 17 novembre à 16 h (Cf. page 24)**

Une plateforme d'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'inclusion professionnelle en projet en Picardie

Suite à une enquête menée en 2019 auprès des jeunes en situation de handicap connus des services et des délégations APF France handicap en Picardie, le Pôle Oise Est – Enfance / Jeunesse APF France handicap a décidé de mettre en place une plateforme d'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'inclusion professionnelle sur le département de l'Oise.

Le dispositif propose un soutien auprès des jeunes selon 3 axes :

- La définition du projet professionnel
- La création de projet
- Un programme d'accompagnement pour favoriser l'accès à l'emploi ou à une formation professionnelle

Si l'association est actuellement à la recherche de financements pour faire vivre ce projet, elle a choisi de débiter certaines actions de la plateforme dès à présent, en apportant un soutien aux services APF France handicap du département de l'Oise qui accompagnent des jeunes concernés par des questions liées à leur projet professionnel.

L'ambition : pouvoir soutenir et accompagner plusieurs dizaines de jeunes en situation de handicap d'ici septembre 2021.

Témoignage de Claire, 27 ans : « J'ai trouvé un emploi grâce à la plateforme d'insertion professionnelle de l'IEM APF France handicap de Liévin. »

Claire a 27 ans. Atteinte d'une déficience intellectuelle, elle a rencontré des difficultés dans ses études et n'a pas pu obtenir de diplôme. Après des années de galère et quelques rêves déçus, elle est aujourd'hui épanouie dans sa vie professionnelle. Retour sur son parcours.

« À la maternelle, on s'est rendu compte que j'avais plus de retard que les autres. Alors à partir de l'âge de 7 ans j'ai été dans un externat médico-pédagogique puis à 15 ans dans un externat médico-professionnel. Jusqu'à 9 ans, je ne savais ni lire, ni écrire, ni compter mais après j'ai réussi à faire des exercices scolaires. Ma mère m'a aidée. »

Comme beaucoup de jeunes, Claire s'imaginait dans plusieurs métiers : *« Je voulais être bibliothécaire, documentaliste, vétérinaire, informaticienne... Mais à 16 ans, je me suis rendue compte que je ne pourrais pas car je n'avais pas du tout de diplôme. »* Une situation qu'elle a acceptée et qui ne l'a pas empêchée de rebondir. *« J'ai pu faire un stage d'un an dans une entreprise comme secrétaire administrative, ça m'a plu et j'ai décidé de faire ce métier. Malheureusement je n'ai pas été embauché car j'ai déménagé. »* S'ensuit alors une période plus compliquée pour la jeune femme : *« J'ai cherché du travail mais c'était galère : quand on a un handicap et pas de diplôme, c'est pas facile ! J'ai dû renoncer au secrétariat administratif car les employeurs demandaient de l'expérience, la maîtrise de logiciels... »*

Volontaire dans sa recherche d'emploi, Claire n'a pas baissé les bras. *« Un jour, j'ai été au Forum de l'emploi, j'ai vu écrit "handicap" et ça a attiré mon attention : j'ai découvert l'IEM de Liévin (la plateforme d'insertion professionnelle). L'IEM m'a accompagnée dans ma recherche d'emploi. Grâce à lui, j'ai trouvé trois stages puis un emploi dans une entreprise adaptée. J'ai commencé comme intérimaire et maintenant je suis en CDD depuis le 2 janvier 2019. Je suis agente de production. Ça me plaît beaucoup, c'est polyvalent, je travaille dans plusieurs bâtiments sur plusieurs produits différents. »* Ses envies aujourd'hui ? *« Mon employeur m'a dit que j'étais un bon élément et qu'il ne voulait pas me perdre. Alors j'espère être embauchée en CDI et rester dans cette entreprise jusqu'à ma retraite ! »*

APF France handicap dans la SEEPH 2020

Comme chaque année, APF France handicap s'inscrit dans le Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2020 avec de nombreuses actions.

- Webinaire "Jeunes en situation de handicap et emploi : une génération doublement sacrifiée ?" le 17/11 de 16h à 17h

Un webinaire animé par Sophie Massieu en partenariat avec les Actualités Sociales Hebdomadaires.

Avec 4 témoignages vidéo de jeunes en situation de handicap accompagnés par le réseau APF France handicap ou engagés au sein de l'association

- ✓ Océane MICHEL, membre de la Commission nationale politique de la jeunesse d'APF France handicap
- ✓ Adelina BOUILLY, membre de la de la Commission nationale politique de la jeunesse d'APF France handicap
- ✓ Mathis ROUVEURE, accompagné par l'IEM APF France handicap du Chevalon
- ✓ Anthony CARLOS, accompagné par une EA APF Entreprises dans le cadre d'un CDD tremplin

Et la participation de six intervenants :

- ✓ Marie Pierre TOUBHANS, maître de conférences associée à l'INSHEA et coordinatrice générale de l'association Droit au savoir
- ✓ Samuel CARVOU, chargé de mission à la Direction régionale APF France handicap des hauts-de-France, à partir de l'étude de besoins en Picardie en 2019 dans la perspective de la mise en place d'une plateforme ressources sur ce territoire
- ✓ Jacques DANGLETERRE, chargé de projet handicap initiative Emploi des jeunes - jeunes en situation de handicap, au sein de Convergence 93, le réseau des missions locales de la Seine Saint Denis
- ✓ Eric BURDIN, responsable de la Plateforme Appui Conseil Pôle Enfance Jeunesse APF France handicap en Isère
- ✓ Olivia BARS DU JEU, cheffe de projets à APF Entreprises
- ✓ Alain ROCHON, Président d'APF France handicap

Inscriptions avant le 16/11 : <https://framaforms.org/inscription-au-webinaire-apf-france-handicap-jeunes-en-situation-de-handicap-et-emploi-une>

- APF France handicap partie prenante du DuoDay

APF France handicap, partenaire privilégié du DuoDay, est mobilisée partout en France autour de cette opération via ses délégations, ses établissements et services sociaux et médico-sociaux et ses entreprises adaptées. Cette année, les modalités de participation seront adaptées et devraient se faire essentiellement en distanciel en raison du reconfinement.

Ainsi, dans le Grand-Est par exemple, l'EA/ Ésat de Ludres (54) envisage de faire participer les travailleurs de l'Ésat au DuoDay. L'année dernière, 11 travailleurs (sur 27) avaient contractualisé un stage auprès de différentes entreprises et instances du secteur (ONF, Boulanger, France 3, Pôle emploi, Hôtel Mercure...) : une réussite qui encourage et favorise l'inclusion des travailleurs au milieu ordinaire.

Cette année, l'EA contribue également à cette initiative pour des salariés de l'EA en CDDT, si des lieux de stage sont en cohérences avec le projet professionnel : ce sera un moyen pour les stagiaires d'apprécier l'environnement et le fonctionnement d'une entreprise cible.

Dans les Hauts-de-France, sur le pôle Ésat, à Calais, 10 usagers sont inscrits sur la plateforme, 3 duos sont déjà formés à ce jour : agence MMA de Marquise en tant que chargé de clientèle, agent d'entretien à Espace centre Calais, agent d'accueil à l'Espace Centre.

➤ Des actions en régions

De nombreuses actions sont prévues sur le territoire. Toutefois, au regard du contexte sanitaire, elles pourraient se dérouler dans d'autres modalités que celles annoncées ou être annulées.

Auvergne Rhône-Alpes

✓ **Sensibilisation aux handicaps invisibles avec APF Conseil à Lyon**

Intervention d'APF Conseil à l'Université Lyon 3 (Manufacture des Tabacs) mardi 17 novembre de 12h30 à 14h30 sur une sensibilisation aux handicaps invisibles.

✓ **La délégation du Puy de Dôme au Forum Handi-Sup Auvergne**

Comme chaque année, la délégation du Puy de Dôme sera présente le 17 novembre au Forum Handi-Sup Auvergne où sont présents tous les acteurs du handicap et de l'emploi ainsi que de nombreux recruteurs. Cette année le forum devrait être numérique.

✓ **Des quiz Handicap et Emploi avec la délégation du Rhône**

La délégation du Rhône en partenariat avec Total va organiser des quiz sur le handicap et l'emploi dans différents sites en France avec reversement des dons au profit d'APF France handicap.

Grand Est

✓ **Participation à des forums Emploi de l'EA/ESAT de Ludres (54)**

Participation à différents forums emploi organisés par les partenaires (CAP Emploi, Pôle Emploi, Maison de l'emploi). Un outil intéressant pour le sourcing et permettant d'abonder le vivier de candidatures.

✓ **Sensibilisation avec la Délégation de Meurthe-et-Moselle**

- 3 jours de sensibilisation auprès des équipes des "sièges" départementaux (54, 55, 57) du Crédit Agricole de Lorraine (dans le cadre d'une convention de partenariat et soutien financier).
- Sensibilisation dans un établissement scolaire à la demande de CAP Emploi 54.

Hauts-de-France

✓ **Signature de la convention APF France handicap / EPNAK dans les locaux du CPO Epnak de Valenciennes le 18/11 à 14h**

✓ **HANDIBOOST** entre le 16 et le 20 novembre, avec la plateforme d'inclusion professionnelle APF France handicap de l'Artois

Le partenariat avec les entreprises est essentiel pour réussir l'inclusion professionnelle. La SEEPH 2020 est donc l'opportunité de développer une dynamique territoriale visant l'inclusion professionnelle des jeunes 16-30 ans.

Entre le 16 et le 20 novembre 2020 : un challenge en équipe mixte. Réalisation d'un reportage sur une entreprise inclusive (2 partenaires de structures différentes et 2 jeunes), 6 équipes de 5 personnes.

Le jeudi 19 novembre : une soirée présentation des reportages en présence des chefs d'entreprise, des acteurs de l'insertion et des familles, qui sera suivie d'une conférence, de témoignages de jeunes ayant obtenu un contrat d'apprentissage et d'un moment convivial d'échanges préparé par l'atelier hôtellerie de l'IEM APF France handicap de Liévin et l'atelier fleuristerie.

- ✓ **Petit déjeuner au pôle adulte de la Métropole lilloise** afin de créer du lien entre les personnes en recherche d'emploi, les usagers APF France handicap qui sont ou ont été dans l'emploi et les partenaires, le 20/11

- ✓ **Escape Game "Grande Maison"** à l'IEM APF France handicap Dabbadie le 20/11 à 9h

- ✓ **La caravane virtuelle OETH** à Liévin le 17/11

Dans le cadre du déploiement de sa politique RH "Employeur responsable", APF France handicap devait organiser en partenariat avec l'OETH sa 1ère journée de sensibilisation pour les salariés de ses structures médico-sociales en Hauts-de-France à l'IEM APF France handicap de Liévin avec la caravane virtuelle OETH le mardi 17 novembre 2020.

Objectifs :

- Sensibiliser les collaborateurs d'APF France handicap aux éventuelles conséquences du handicap au travail
- Faire connaître les bonnes pratiques et engagements d'APF France handicap en matière de handicap au travail auprès de ses collaborateurs
- Démocratiser davantage cette thématique Emploi & Handicap au sein de l'association
- Lever les appréhensions éventuelles et les représentations faussées quant à la reconnaissance administrative du handicap
- Présenter l'intérêt d'une logique de réseau et de synergie quant à une action de Maintien dans l'emploi au sein d'APF France handicap (Dispositif interne APTE, cf. page 34).

En raison du contexte sanitaire actuel, cette caravane a été reportée en 2021.

Ile-de-France

- ✓ **Sensibilisation à distance sur les maladies chroniques**

En Seine Saint Denis, la délégation met en place pour l'Agence nationale de la santé et du médicament un programme de sensibilisation à distance sur les maladies chroniques (via Zoom) : un webinaire le lundi 16/11, 5 newsletters, un quizz le vendredi 20/11.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

- ✓ **2 Webinaires SEP et Emploi** le 24/11 de 10h à 12h et de 14h à 16h

APF France handicap PACA, le Laboratoire Roche, la Ligue française contre la sclérose en plaques et le réseau PACASEP proposent 2 rendez-vous en visio-conférence le 24 novembre, à destination des personnes atteintes de SEP, des employeurs ou des professionnels.

Avec le concours de divers partenaires, intervenants et participants pourront échanger sur :

- la sclérose en plaques et les avancées médicales
 - les solutions d'accès et de maintien dans l'emploi aux employeurs et aux personnes atteintes de SEP
 - les inquiétudes sur l'emploi des personnes atteintes de la SEP (ou de maladies chroniques)
- 10h30-12h Webinaire 1 : La maladie et ses avancées thérapeutiques... et la place du travail ?
14h-16h Webinaire 2 : Inclusion, insertion, maintien dans l'emploi

Pour connaître le détail du programme, cliquez [ici](#)

Renseignements et inscriptions [Je m'inscris](#)

Autres initiatives dans plusieurs régions

- ✓ **Déploiement de l'escape game [Handigmatic](#)**

- Lundi 16 novembre : France TV Nancy
- Mercredi 18 novembre : Pôle Emploi Amiens
- Jeudi 19 et vendredi 20 novembre : Siège GRDF Paris

REPÈRES

Emploi & Handicap

Ressources APF France handicap

Repère 1 : Le plaidoyer APF France handicap sur l'emploi

Repère 2 : Femmes en situation de handicap et emploi

Repère 3 : Proches aidants et emploi

Repère 4 : APF France handicap employeur responsable

Repère 5 : Exemples d'actions APF France handicap

Repère 6 : Liens utiles & Ressources vidéos

Repère 7 : Des engagements interassociatifs et des partenariats nationaux APF France handicap

Repère 8 : APF France handicap en bref

Chiffres clés, législation

Repère 1 : Chiffres clés

Repère 2 : Point sur les lois françaises

Repère 3 : Point sur l'emploi en Europe

Ressources APF France handicap

Repère 1 : Le plaidoyer APF France handicap sur l'emploi

Pour le droit au travail et à la formation pour toutes et tous et le libre choix du projet professionnel

6 propositions APF France handicap pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi :

- ✓ Initier 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 privés et publics 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.
- ✓ Développer le 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 à travers les expérimentations "Cap vers l'entreprise inclusive" et poursuivre l'appui au secteur protégé.

Fondement des revendications APF France handicap

Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

- Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
- Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;
- Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;
- Permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général ;
- Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;
- Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;
- Employer des personnes handicapées dans le secteur public ;
- Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;
- Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;
- Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;
- Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.

Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

Article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

Repère 2 : Femmes en situation de handicap et emploi

Selon l'enquête en ligne APF France handicap réalisée auprès de plus de 3 100 femmes en situation de handicap (tous types de handicap et degré d'invalidité confondus) en janvier et février 2019 :

- ✓ Plus de 70 % des répondantes n'occupent pas d'emploi. Pour celles qui se déclarent en emploi, elles sont plus de 57 % à être à temps partiel.
- ✓ Près de 50 % des femmes en situation de handicap ont le sentiment d'être ou d'avoir été discriminées dans l'accès ou le maintien dans l'emploi : inadaptation du poste, horaires non aménagés, "mauvaise image", présomption d'incapacité, exclusion due à des problèmes de santé mais aussi sexisme, compétences sous-considérées, modes de garde très restreints voire inexistantes...

« Lorsque je me présente à des rendez-vous d'embauche... Un jour un recruteur m'a dit : "Avec une femme ce n'est déjà pas facile mais si en plus elle est en fauteuil on n'a pas fini. »

X., 46 ans, atteinte d'une déficience physique

« On me demande de venir à un entretien, puis en me voyant, on me dit qu'il y a erreur, qu'il n'y a pas d'embauche prévue... que des moyens détournés parce que je ne suis pas gaulée comme une mannequin... regardée de la tête aux pieds parce qu'obèse avec des jambes difformes. Recalée pour des travaux parce que ne correspond pas commercialement à l'image... »

X., 35 ans, atteinte d'une déficience physique

« J'ai complètement abandonné l'idée de travailler, devenu impossible de gérer douleurs/fatigue du handicap avec le travail et la famille. Un employeur m'a dit : "Même avec l'aide de l'État, je risque d'être perdant. Votre rendement sera forcément inférieur à celui des autres, vous risquez d'être souvent absente et pour ne rien vous cacher vous êtes une femme. Les statistiques montrent que les femmes sont plus souvent absentes du fait de la maternité". »

Audrey, 37 ans, atteinte d'une déficience physique de naissance, en couple, un enfant, touche l'AAH

« Impossible de travailler pour moi, je suis seule avec un enfant qui a aussi un handicap, donc planning chargé mais les gens croient que je m'ennuie (regard des autres qui ne comprennent pas et qui ne cherchent pas à comprendre mais jugent sans savoir). »

Véronique, 47 ans, atteinte d'une déficience physique, mère célibataire, touche l'AAH

- Pour en savoir plus, le plaidoyer "[Femmes en situation de handicap : stop aux stéréotypes, aux inégalités et aux violences](#)"

Repère 3 : Proches aidants et emploi

Selon l'enquête en ligne APF France handicap réalisée auprès de 1 287 personnes venant en aide à un proche en situation de handicap (quels que soient le type de handicap, le degré d'invalidité et l'âge de la personne aidée) menée du 9 avril au 5 mai 2019 :

- ✓ 54 % des répondant.e.s s'estiment impacté.e.s dans leur vie professionnelle et elles/ils sont autant à déclarer que cela ne leur convient pas.
- ✓ 21 % des répondant.e.s ont un emploi à temps plein.
- ✓ 24 % sont à la retraite.

« J'aimerais reprendre un emploi les jours où il est au Sessad pour retrouver une vie sociale en dehors du handicap, mais difficile de trouver un poste qui correspond à mes attentes. Et les employeurs ont toujours peur que je puisse être absente dû au handicap de mon fils. »

X., 20-40 ans, maman d'un enfant atteint de polyhandicap depuis sa naissance, aidante depuis plus d'1 an

« Je souhaite avoir une activité professionnelle compatible avec mes contraintes du quotidien mais je suis devenue inemployable du fait de l'altération de mon état général lié justement à ces contraintes : stress, manque de sommeil, non disponibilité. »

X., 40-60 ans, maman d'un enfant atteint de plurihandicap depuis sa naissance, aidante depuis plus de 10 ans

« J'aurais souhaité maintenir mon activité professionnelle, mais ma santé ne l'a pas permis, trop difficile au bout de 17 ans d'aller travailler après des nuits blanches à répétition... Burn out l'année dernière. »

Nine, 40-60 ans, maman d'un enfant atteint d'un polyhandicap à la naissance, aidante depuis plus de 10 ans

« J'ai 51 ans. Le temps partiel me permet de récupérer et de m'occuper de moi. »

Sandrina, 40-60 ans, maman d'un enfant atteint de déficience(s) intellectuelle(s), de troubles envahissants du comportement et de troubles cognitifs depuis la naissance, aidante depuis plus de 20 ans

« Il est difficile de tout concilier, la fatigue, la nervosité et des fois le sentiment d'impuissance, mais je ne peux pas diminuer mon temps de travail sinon les revenus du domicile seraient bien trop bas. »

Y., 40-60 ans, aidant depuis plus d'un an de son épouse atteinte de déficience(s) motrice(s) suite à un accident ou une maladie

- Pour en savoir plus, le plaidoyer "[Aidantes, aidants familiaux : pour le libre choix d'aider et la reconnaissance de leur rôle](#)" :

APF France handicap AG2R LA MONDIALE

MOI, AIDANT, ACTIF

WEBINAIRES

3 rdv pour aider à concilier vie professionnelle et rôle d'aidant

Mercredi 25 novembre - 10h à 11h
Actifs et aidants - Quelles réalités aujourd'hui ?
Comment soutenir les actifs qui sont aidants en parallèle ?

Judi 11 décembre - 14h à 15h
Identifier et valoriser les compétences transversales des actifs/salariés/aidants

Judi 7 janvier - 14h à 15h
Développer l'écoute : un levier pour une nouvelle dynamique relationnelle

Inscription → [https:// http://cutt.ly/JgFQpD6](https://http://cutt.ly/JgFQpD6)

Programme → [https:// http://cutt.ly/NgFQtZR](https://http://cutt.ly/NgFQtZR)

Repère 4 : Exemples d'actions APF France handicap

○ Une convention avec l'Agefiph

En septembre 2018, l'Agefiph et APF France handicap ont conclu une 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.

Plus de 200 salariés, bénévoles, élus et représentants du réseau APF France handicap sont formés sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

○ Le Défi Jeune en Isère

Le dispositif 16-25 ans Défi Jeune est un service d'accompagnement social et professionnel auprès des jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap et habitant en Isère.

Sa mission est d'accompagner des adolescents et jeunes adultes pour les aider à mettre en œuvre un projet favorisant le maintien ou la mise en place de liens sociaux dans les domaines de la santé, de la formation et de l'emploi, du logement, de la mobilité, de la vie sociale. Ceci en s'appuyant sur les réseaux existants dans leur territoire.

Il est composé d'une équipe pluri professionnelle, basée à Eybens : assistantes sociales, éducatrices, ergothérapeute et chef de service. Cette équipe est mobile et se déplace au domicile ou à proximité du lieu de résidence de la personne suivie.

> <https://apf-enfance-jeunesse-38.fr/>

○ L'École des têtes en l'air dans le Pas-de-Calais

L'École des têtes en l'air, à l'IEM APF France handicap de Liévin, forme des jeunes en situation de handicap moteur au titre de télé-pilote de drone.

Benjamin Joly en est le 1^{er} diplômé depuis le 25 juin. Il est désormais télé-pilote professionnel diplômé de la DGAC (Direction générale de l'aviation civile).

> <https://www.youtube.com/watch?v=tdpbNL5GJnl>

○ APIE'Hand en Nouvelle-Aquitaine

La plateforme APIE'Hand est la résultante d'une collaboration entre quatre partenaires : APF France handicap, EI (entreprise d'insertion) PRESTA Institution Régionale des Sourds et Aveugles (IRSA) et EPNAK. Objectif de la plateforme : favoriser l'insertion, le retour à l'emploi et le maintien dans l'emploi, de personnes en situation de handicap, avec ou sans RQTH, par un accompagnement renforcé en job coaching, en complémentarité des structures de droit commun.

36 femmes et 43 hommes, majoritairement en situation de handicap moteur, ont été accompagnés en 2019. 34 personnes avaient plus de 24 mois d'inscription à Pôle Emploi. 3 autres étaient en emploi mais rencontraient un risque d'inaptitude au poste, et nécessitaient d'être réorientées. 11 personnes étaient sans emploi et non inscrites à Pôle Emploi. 59 personnes disposaient d'une reconnaissance RQTH à l'entrée sur le dispositif.

○ Un Service Emploi et Conseil en Occitanie

Depuis son inscription dans la réglementation française en 2016, le dispositif de l'emploi accompagné se déploie dans tous les départements. APF France handicap y est associée, dans le cadre de coopérations inter-associatives et d'appels à projets lancés par plusieurs agences régionales de santé (ARS) en cours d'année. Basé à Toulouse et Montpellier, le

Service Emploi et Conseil propose, par exemple, un ensemble de services pour favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à un emploi ou à une formation. Diagnostics, solutions de compensation pour l'aménagement de postes de travail et de locaux de formation : 475 Prestations d'Appui Spécifiques (PAS) ont été délivrées au cours de l'année, au bénéfice de plus de 450 personnes.

○ Talents H+ en Auvergne Rhône-Alpes

Lancée en début d'année, la plateforme en ligne Talents H+ propose un service d'accompagnement pluri-professionnel, tout au long du processus de recrutement. Le but poursuivi est de créer les conditions propices à une inclusion durable des personnes en situation de handicap en entreprise. La plateforme met également en relation les entreprises et les candidats sur le territoire de l'Isère. Autre initiative : l'organisation d'un premier salon des talents H+, fin septembre 2019, a rassemblé 46 professionnels du recrutement et du handicap. 406 CV ont été collectés.

○ APF Conseil

Avec APF Conseil, APF France handicap propose des prestations de conseils et des formations sur l'accueil, l'accessibilité universelle et l'emploi des personnes en situation de handicap auprès des entreprises. Les formateur·trice·s APF Conseil sont eux·elles-mêmes en situation de handicap.

> <https://apf-conseil.com/>

○ Enjeu Handi Hardi en Île-de-France en 2021

Dès 2021, APF France handicap met en place en Île-de-France un programme d'actions de sensibilisation aux handicaps à destination des entreprises, avec des supports numériques, associant le ludique et la rencontre humaine : Enjeu Handi Hardi.

APF France handicap mobilise son expertise et son réseau d'adhérents directement concernés par le handicap. Ce programme propose trois actions par an pour une expérience unique à offrir aux collaborateurs :

- HandiGmatic, un escape game qui mêle enquête et situations de handicap pour résoudre une énigme et libérer des otages.
- Réalité virtuelle, une animation ludique et innovante pour vivre les situations de handicap physique et sensoriel.
- Challenge Street Co, un challenge via une application sur smartphone.

○ APF Formation

APF France handicap s'appuie sur son organisme de formation "APF Formation" qualifié OPQF pour soutenir les dynamiques emploi/handicap au sein des entreprises et administrations.

Incubateur de bonnes pratiques depuis près de 40 ans, APF Formation insufflé une vision innovante de la thématique emploi/handicap pour faire du capital humain l'atout majeur des organisations.

APF Formation déploie des prestations sur-mesure dans les domaines suivants :

- Handicap et travail : recrutement, management et maintien dans l'emploi
- Accueil d'un public en situation de handicap et accessibilité universelle

Les spécificités d'APF Formation : des parcours modulaires adaptés aux besoins et aux spécificités de l'organisation. Des formats d'interventions optimisés sur site, une pédagogie interactive et participative, une expertise des thématiques emploi/handicap.

Repère 5 : Des engagements interassociatifs et des partenariats nationaux APF France handicap

- ✓ Membre du Collectif interassociatif ALERTE relatif à la lutte contre la pauvreté
- ✓ Membre du CFEA qui outille le déploiement du dispositif de l'emploi accompagné
- ✓ Membre de l'association TZCLD et partenaire de sa démarche expérimentale de création d'emplois sur les territoires avec les personnes les plus éloignées de l'emploi
- ✓ Membre de conseils d'administration d'associations nationales : Agefiph, FIPHFP, Unea
- ✓ Membre du Mouvement Impact France (anciennement MOUVES - Mouvement des Entrepreneurs Sociaux)
- ✓ Partenaire de l'Agefiph dans le cadre d'une Convention nationale et développement d'un réseau de plus de 200 correspondants emploi sur toute la France, des personnes ressources sur les questions d'emploi
- ✓ Partenaire de Pôle emploi pour faciliter la rencontre des employeurs et des personnes en situation de handicap inscrits dans une dynamique d'emploi

Repère 6 : APF France handicap employeur responsable

APF France handicap est elle-même engagée dans une démarche d'embauche et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, en particulier au sein de ses 428 structures médico-sociales.

Au-delà des usagers d'Ésat, près de 2 500 salariés bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap. En effet, APF France handicap, du fait de la nature de ses activités et de son projet associatif, se doit d'être exemplaire en tant qu'employeur, en particulier sur la thématique de l'emploi de salariés en situation de handicap.

Taux d'emploi "handicap" à APF France handicap

- Taux d'emploi direct hors EA : 6,4 %
- Taux d'emploi global hors EA : 8,97 %

En comparaison :

- Taux d'emploi moyen direct en France tous secteurs confondus : 3,4 %
- Taux d'emploi moyen direct secteur sanitaire, social et médico-social : 5,54 %

o Les grands axes de la politique RH Handicap

- ✓ Inscrire sa politique RH dans une logique de réseau : coordonner les actions sur les régions en lien avec les responsables régionaux ressources humaines ; recenser et valoriser les actions existantes.
- ✓ Accompagner ses structures dans la mise en place de cette politique
 - o Renforcer ses actions de recrutement de collaborateurs en situation de handicap dans le cadre de la GPEC et impliquer toutes les structures dans cette démarche.
 - o Poursuivre le déploiement du projet APTE (voir encadré ci-après) pour favoriser le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs en situation de handicap afin d'éviter autant que possible les risques d'inaptitude.
 - o Accompagner davantage ses établissements dans la remontée exhaustive des indicateurs OETH sur le système d'information RH afin d'assurer une meilleure centralisation des données et optimisation de la déclaration ensuite.
- ✓ Accompagner ses collaborateurs en situation de handicap vers :
 - o La démarche de reconnaissance administrative du handicap permettant ainsi la mobilisation des mesures financières et spécifiques liées à l'emploi et la formation.
 - o Le développement de leur emploi et leur accompagnement tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'association.
- ✓ Communiquer, organiser des événements, valoriser, capitaliser les bonnes pratiques mises en place sur les territoires pour une meilleure démocratisation du sujet auprès / par l'ensemble de ses collaborateurs



APF France handicap renforce son engagement en matière de maintien dans l'emploi grâce au dispositif APTE qu'elle a mis en place. Il s'agit désormais, dès l'apparition de problématiques de santé, d'anticiper leurs conséquences pour ainsi limiter les licenciements pour inaptitude en envisageant toutes les solutions possibles (aménagement de poste, organisation du travail...), reconversions professionnelles.

APTE se décline de la manière suivante :

- Attentifs à la santé de chacun
- Partenaires dans la démarche de maintien dans l'emploi
- Tenaces pour trouver des solutions adaptées
- Engagés pour l'emploi et le développement des compétences

○ **Les actions mises en place et en cours de réalisation**

- ✓ Sensibilisation / Formation sur les différentes modalités de réponse à l'obligation légale
- ✓ Recrutement de collaborateurs en situation de handicap
- ✓ Maintien dans l'emploi / Aménagement des postes de travail / Déploiement de la méthode et des outils (> Objectif APTE)
- ✓ Accompagnement de la démarche de reconnaissance administrative du handicap et du renouvellement
- ✓ Parcours et évolution de carrière : formation, développement des compétences professionnelles
- ✓ Optimisation des déclarations sociales nominatives mensuelles, analyse des indicateurs et optimisation du taux d'emploi consolidé au plan national
- ✓ Coordination, recensement et optimisation des actions existantes, réalisées sur les plans national et régional

○ **Des partenaires financiers**

Pour accompagner les différents axes de sa politique RH Handicap, APF France handicap mobilise des fonds internes et externes :

- Un premier appui financier de l'OETH pour mettre en œuvre ses engagements "Employeur responsable" sur l'axe relatif au déploiement de sa politique RH handicap.
- Une enveloppe interne dédiée à la formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour des salariés en risque d'inaptitude largement abondée par l'OPCO Santé et OETH, cet axe étant directement en lien avec les priorités RH de notre branche professionnelle.
- Une enveloppe accordée par OETH pour financer le pilotage et le déploiement du dispositif APTE en complément des mesures individuelles financées également par OETH.

Repère 7 : APF France handicap en bref

Créée en 1933, 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.

Connue jusqu'en 2018 sous le nom d'Association des Paralysés de France (APF), APF France handicap 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.

Son projet associatif "Pouvoir d'agir, pouvoir choisir" propose 5 axes stratégiques pour une société inclusive et solidaire.

Elle réunit 85 000 acteurs impliqués au quotidien dont 35 000 usagers, 21 000 adhérents, 15 000 salariés et 12 500 bénévoles.

Des valeurs humanistes, militantes et sociales

APF France handicap affirme dans sa charte son indépendance de tout parti politique et de toute religion et la primauté de la personne. Deux piliers guident son action : l'approche inclusive et l'approche par les droits.

Une association innovante, ancrée dans la société

APF France handicap est le partenaire privilégié du développement de solutions d'accompagnement innovantes. Elle est aussi un membre actif de la société civile.

Un maillage territorial fort

- 96 délégations présentes sur 47 territoires
- 428 établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS) pour enfants, adolescents et adultes
 - 141 structures pour enfants et adolescents en situation de handicap
 - 287 structures pour adultes en situation de handicap
- 51 structures emploi APF Entreprises :
 - 25 entreprises adaptées (EA) et 26 établissements et services d'aide par le travail (ESAT)
 - 4 500 collaborateurs dont 3 800 en situation de handicap

apf-francehandicap.org

Suivre APF France handicap sur :

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[Instagram](#)

[Linkedin](#)

[YouTube](#)

Repère 8 : Liens utiles

○ Liens utiles

- ✓ Le [site d'APF France handicap](#)
- ✓ La [page dédiée à l'emploi du site](#)
- ✓ La [page dédiée à la SEEPH](#)
- ✓ La [page plaidoyer du site](#)
- ✓ Le [site d'APF Entreprises](#)
- ✓ Un [répertoire Emploi des acteurs du réseau APF France handicap](#)
- ✓ Le [site d'APF Formation](#)
- ✓ Le [site d'APF Lab Handicap et Nouvelles Technologies](#)
- ✓ La collection vidéos APF France handicap "[L'emploi et moi](#)"
- ✓ Les [tutos Sensibilisation Emploi](#)
- ✓ Vidéo : [la dynamique "Emploi" à APF France handicap](#)
- ✓ La [chaîne YouTube d'APF Entreprises](#)
- ✓ Vidéo : [à l'école des têtes en l'air](#)
- ✓ Vidéo : [la plate-forme appui-conseil de l'IEM-FP APF du Chevalon](#)
- ✓ Vidéo : [l'IEM-FP APF France handicap Le Chevalon, au-delà des murs](#)
- ✓ Vidéo : [le dispositif IEM APF France handicap de Belfort](#)

Chiffres clés, législation

Repère 9 : Chiffres clés

o État de lieux général

Sources : Insee, Agefiph, Unea, Assurance maladie, Dares, Drees, PLF 2020

Activité, chômage et emploi des personnes handicapées en 2019 (source : Insee)


	Reconnaissance administrative	Population en situation de handicap	Tout public
Taux d'activité	44	54	72
Taux d'emploi	37	47	66
Taux de chômage	16	13	8
Effectifs (en milliers)	2 722	5 951	40 815

Autres données

- ✓ 8,2 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap, soit - 3 % sur un an
- ✓ 61% des demandeurs d'emploi BOE sont au chômage de longue durée et l'ancienneté moyenne d'inscription est de 883 jours, soit 215 jours de plus que pour la population générale
- ✓ 46 % des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans contre 30 % pour la population générale
- ✓ 49 % des travailleurs handicapés sont des femmes contre 51 % pour la population générale
- ✓ 34 % des travailleurs handicapés sont à temps partiel contre 17 % pour la population générale
- ✓ 10 % des travailleurs handicapés sont cadres contre 19 % pour la population générale
- ✓ 21 % des personnes reconnues handicapées sont titulaires d'un diplôme du supérieur, soit une part 2 fois moins élevée que la moyenne
- ✓ Si 39 % de l'ensemble des personnes inactives sont en train de suivre des études, ce pourcentage est proche de 5 % parmi les personnes inactives handicapées. Une inactivité souvent pour cause d'invalidité
- ✓ 22 % de la population présente une maladie chronique évolutive qui peut impacter la vie professionnelle

Reconnaissance administrative vs population en situation de handicap (Source : Emploi, chômage, revenus du travail, INSEE, 2020)

- La reconnaissance administrative du handicap, un champ trop restrictif pour identifier les difficultés réelles d'accès ou de maintien dans l'emploi

	Reconnaissance administrative	Population en situation de handicap
Taux d'activité	44	54
Taux d'emploi	37	47
Taux de chômage	16	13
Effectifs (en milliers)	2 722	5 951

Emploi adapté 2019

- ✓ 120 000 travailleurs handicapés répartis dans 1400 ESAT
- ✓ 26 000 salariés en situation de handicap répartis dans 800 EA
- ✓ 52 100 travailleurs en situation de handicap ayant, au cours d'une année, travaillé dans une EA bénéficiaire d'une aide au poste

Aide et maintien dans l'emploi 2019

- ✓ 2 400 personnes handicapées bénéficiaires du dispositif emploi accompagné
- ✓ 22 536 bénéficiaires de l'aide au poste en EA et 119 226 en ESAT
- ✓ +8 % de personnes handicapées maintenues dans l'emploi (21 000 personnes) en un an

4 049 entrées en contrat d'alternance

Accidents du travail et maladies professionnelles

- ✓ 1,6 million de déclarations en 2018 dont :
 - ✓ 1 267 537 déclarations d'accidents de travail (AT)
 - ✓ 130 512 déclarations de maladies professionnelles (MP)
 - ✓ 197 616 déclarations d'accidents de trajet
- ✓ En 2016, ont été reconnus par la Sécurité sociale :
 - ✓ 660 300 AT avec arrêt dont 39 000 (5,9 %) ont occasionné une incapacité permanente partielle et 577 ont été mortels
- ✓ 50 700 nouveaux cas de MP dont 26 200 ont occasionné une incapacité permanente partielle
- ✓ 11 % des situations de handicap sont liées à un accident du travail. Plus de 50 % des personnes en situation de handicap déclarent que celle-ci est liée au travail ou aggravée par lui

Inaptitude et risques professionnels (source : Rapport Prévention désinsertion professionnelle, IGAS, 2017)

- ✓ 160 000 avis d'inaptitude chez les salariés du privé en France en 2012
- ✓ 95 % des inaptitudes aboutissent à un licenciement : ceci signerait l'échec des politiques de maintien en emploi
- ✓ Taux de maintien en emploi au moment de l'inaptitude très faible : entre 1,6 et 13 %. Il ne dépasse pas, à 18 mois, plus d'1/4 de salariés ayant reçu un avis d'inaptitude
- ✓ Pas de mesure directe du nombre de salariés risquant de perdre leur emploi à court ou moyen terme en raison d'un problème de santé ou d'un handicap : vraisemblablement 1 à 2 millions de salariés qui sont exposés à ce risque, soit 5 à 10 % d'entre eux.

Désinsertion professionnelle (2012)

- ✓ 850 000 avis d'aptitude avec réserve
- ✓ 160 000 avis d'inaptitude pour les salariés du privé

Discrimination (source : Rapport annuel d'activité, Défenseur des droits, 2019)

- ✓ Le handicap, premier motif de discrimination selon le Défenseur des droits
- ✓ Les discriminations liées au handicap se produisent dans 1/3 des cas dans le domaine de l'emploi, dans 20 % des cas dans le domaine de l'Éducation nationale ou de l'enseignement

○ Focus Jeunes en situation de handicap

NB : Pour chaque variable mesurée, un écart s'observe entre les jeunes en situation de handicap et l'ensemble des jeunes.

Etudes

- ✓ On dénombre en 252 213 élèves en situation de handicap dans le 1er degré (maternelle, primaire), 162 474 dans le second degré (collège, lycée) à la rentrée 2018 et 29 898 étudiants en situation de handicap.
- ✓ Selon la CNSA, trois ans après la fin de leurs études, les étudiants en situation de handicap sont plus éloignés du marché du travail et, s'ils sont en situation d'emploi, ils occupent des positions moins hautes et expriment une plus grande insatisfaction. À cinq ans, l'écart des situations professionnelles avec la population de référence diminue, comme si l'insertion professionnelle se faisait plus lentement.

Apprentissage

- ✓ 1,1% des apprentis sont en situation de handicap alors que l'objectif du gouvernement est d'atteindre un taux de 6 %.
- ✓ Diminution des contrats de professionnalisation (- 31 %) et d'apprentissage (- 6 %) entre 2018 et 2019.
- ✓ 4 000 apprentis en situation de handicap entrent chaque année dans l'apprentissage (soit 1,3 % sur 305 000 entrées).
- ✓ 4 049 entrées en alternance (- 18% qu'en 2018)

Jeunes Neet (ni étudiant, ni en emploi)

- ✓ 5 % des jeunes ni étudiants ni en emploi sont des jeunes en situation de handicap.

Activité ou accueil après la sortie d'ESMS des jeunes de 18 ans et +

- ✓ En formation ou en stage, emploi en milieu ordinaire ou demandeur d'emploi en milieu ordinaire : 17 %
- ✓ Activité professionnelle en structure protégée (ESAT ou entreprise adaptée) : 22,7%

Insertion professionnelle

- ✓ Selon l'Agefiph, 26 % des anciens étudiants en situation de handicap ne mentionnent pas systématiquement leur reconnaissance administrative du handicap à Pôle emploi ou aux autres organismes d'aide à l'insertion professionnelle lors de leur recherche d'emploi, et près de la moitié (47 %) ne la mentionnent pas lorsqu'ils envoient une lettre de candidature. Ils sont encore 21 % à ne jamais aborder ce point durant les entretiens de recrutement.
- ✓ En 2017, 2 % des bénéficiaires de l'OETH en emploi sont des jeunes de 15 à 24 ans.

Taux d'emploi et taux de chômage

NB : Au 01/01/2019 : 9,2 millions de personnes résidant en France ont entre 18 et 29 ans, soit 13,7 % de la population

- ✓ En 2015, un quart des jeunes âgés de 15 à 24 ans en situation de handicap était actif soit 10 points de moins que l'ensemble des jeunes de 15 à 24 ans.
- ✓ Le taux d'emploi est de 17 % pour les jeunes en situation de handicap (22 % pour l'ensemble des jeunes en situation de handicap) bénéficiant d'une reconnaissance administrative contre 29 % pour l'ensemble des 15/24 ans.
- ✓ Leur taux de chômage des jeunes en situation de handicap bénéficiant d'une reconnaissance administrative avoisine les 30 % (34 % pour l'ensemble des jeunes en situation de handicap) contre 20,8 % pour l'ensemble des 15/24 ans.

AAH

- ✓ 13% des allocataires de l'AAH sont âgés de 20 à 29 ans.
- ✓ Le taux d'emploi des allocataires de 16-24 ans est de 25 %.

Repère 10 : Point sur les lois françaises

o 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 1er 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 personnes en situation de handicap dans la population active et leur situation au regard du 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 et au FIPHFP.

- 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 avait 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, et la suppression de mécanismes dérogatoires dans la fonction publique instaurés dès 2006.

Toutefois, alors que l'emploi inclusif est partagé par tous, le maintien d'une liste d'emplois à capacité et aptitude particulières (ECAP)⁴ vient en complète contradiction avec ce principe et la nécessaire implication des entreprises. Depuis l'élaboration de cette liste en 1987, les métiers ont progressé, les aides techniques, les aménagements et les nouvelles technologies également, rendant possible l'accès de travailleurs en situation de handicap à certains métiers. Un projet de décret avait été discuté en 2019 afin de réduire le nombre d'emplois listés dans la suite de la réforme OETH, mais il n'a finalement pas été publié et le gouvernement prévoit de renégocier à nouveau cette liste avec les branches professionnelles. APF France handicap continue de demander la suppression de cette liste des ECAP.

Ainsi, APF France handicap reste attentive à 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.

⁴ déterminant les modalités de valorisation de ces emplois sous forme de déduction à la contribution des entreprises dans le cadre de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

➤ 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).

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.

Enfin, la poursuite d'actions en faveur du handicap en entreprise, suite à la période actuelle de crise sanitaire, risque d'être remise en question, notamment en raison d'une focalisation des entreprises sur la relance économique et sur le maintien en emploi de leurs salariés "non spécifiques".

Les commandes au secteur adapté et protégé risquent également d'être remises durablement en cause au profit d'une ré internalisation de certaines activités par les entreprises avec l'enjeu de sauver certains emplois.

Il conviendra d'observer dans les prochains mois les effets de la réforme de l'OETH conjugués à ceux de la crise Covid. La première collecte de la contribution OETH des entreprises impactées par la réforme de 2018 sera celle qui aura lieu à partir de 2021, avec une baisse probable des contributions consécutive aux nouvelles modalités et à la crise économique.

○ **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.

Repère 11 : Point sur l'emploi en Europe

o Contexte

Aujourd'hui en Europe 1 citoyen sur 6 est en situation de handicap. Soit près de 80 millions de personnes selon les chiffres d'Eurostat, office des statistiques de l'Union européenne.

Atteignant seulement 48,7 %, le taux d'emploi des personnes handicapées reste bien inférieur à celui des personnes sans handicap (72,5 %) en Europe.

30 % des personnes handicapées sont menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union européenne, contre 21,5 % des personnes sans handicap. Les personnes handicapées ont été durement touchées par les crises (économique, sanitaire) dans l'UE.

- ✓ **Emploi et handicap : la directive 2000 de l'Union européenne**
Aider les personnes handicapées à s'intégrer et à s'épanouir sur le marché du travail, tels sont les principaux objectifs de la [directive 2000/78/CE](#) qui incite les États membres à respecter un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail des personnes handicapées. Grâce à l'introduction du concept concret d'"[aménagement raisonnable](#)", les employeurs sont tenus d'adapter le plus possible le lieu de travail aux personnes handicapées, sous peine de sanction.
- ✓ La [Stratégie européenne 2010-2020 en matière de handicap](#) constitue le pilier des actions relatives à l'emploi au sein de l'UE. Elle se concentre sur huit domaines prioritaires, dont un consacré à l'emploi et qui vise à « *accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail, où elles sont actuellement sous-représentées* ». (À noter que la Commission européenne a annoncé la mise en place d'une nouvelle stratégie en matière de handicap pour les dix années à venir et qui devrait être adoptée au premier trimestre 2021).
- ✓ La Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies
Concernant la question de l'emploi, la Stratégie européenne en matière de handicap se réfère principalement à l'Article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies et qui stipule : « *Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives.* »
Cet article constitue la référence juridique internationale majeure en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. La convention prend ainsi un caractère contraignant dans l'Union et fait partie de son ordre juridique dans la mesure où elle a été signée par l'UE.
- ✓ Le soutien financier de l'Union : [les Fonds structurels et d'investissement européens](#) (FESI) constituent les principaux instruments financiers de l'UE visant à renforcer la cohésion économique et sociale. Ils contribuent à garantir l'inclusion sociale des citoyens les plus vulnérables, y compris les personnes handicapées. Le Fonds social européen (FSE) constitue le principal levier financier de cette politique en faveur des personnes handicapées.

Zoom sur le Fonds social européen (FSE+ 2021/2027)

Le Fonds social européen, le plus ancien fond de l'union européenne qui date de 1957 est dédié à la promotion de l'emploi dans l'Union européenne.

Il couvre trois grands domaines : l'emploi, la formation et l'inclusion sociale.

Dans la nouvelle programmation 2021-2027, le Fonds social européen (FSE) devient le "FSE +".

La nouvelle programmation des Fonds européens s'inscrit dans une démarche de simplification.

Le FSE+ résulte de la fusion du Fonds social européen (FSE), de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), du Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et du programme pour la modernisation des systèmes de santé.

Parallèlement aux négociations se déroulant à Bruxelles, en France, au niveau national des travaux visant à élaborer le cadre de la mise en œuvre de la prochaine programmation ont commencé.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), autorité de gestion du FSE+ en France, a présenté fin janvier 2020 un projet de plan pour fixer les priorités nationales pour la déclinaison française du programme au titre de la nouvelle programmation à venir. Projet actualisé fin juillet 2020.

Cinq priorités ont ainsi été ciblées et identifiées pour la France :

- Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail
- Renforcer le système éducatif, la réussite scolaire et universitaire
- Développer l'accès à l'emploi des jeunes
- Améliorer les compétences des salariés et les conditions de travail
- Accompagner l'innovation sociale

Le gouvernement français propose que 35 % de l'enveloppe dévolue à la France soit gérée par les régions comme aujourd'hui, 65 % demeurant gérés par l'État, ce dernier finançant les actions d'insertion des départements. Les régions ont toutefois réaffirmé leur demande de devenir autorité de gestion du FSE territorialisé qui s'inscrit selon elles dans l'objectif de simplification souhaité. Le Comité État-régions n'a pas permis de dégager de consensus à ce stade sur ce point.

- ✓ Enfin à noter que l'Union européenne mène régulièrement des [campagnes d'information](#) et de [sensibilisation](#) contre toutes les formes de discriminations sur le marché de l'emploi en Europe.

○ Les différentes approches en Europe

La mise en œuvre des stratégies politiques en matière d'emploi, de formation et d'insertion est du ressort des États membres. Ainsi s'agissant de la politique conduite par les États membres, l'UE ne présente pas un visage homogène. Selon une publication Conseil scientifique du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, consacré à « *l'emploi des personnes en situation de handicap en Europe* », globalement trois groupes de pays constituent la typologie européenne :

- ✓ Le premier groupe historique et majoritaire, est favorable à une législation contraignant les entreprises. Les pays y instaurent des quotas pour le secteur public et le secteur privé. Dans certains pays les quotas apparaissent clairement comme de véritables outils de pilotage de la politique suivie en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce groupe est composé de 16 pays parmi lesquels on retrouve notamment la France, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne.
- ✓ Les pays du deuxième groupe sont opposés au système de quotas. Le contrôle porte exclusivement sur l'application du principe de non-discrimination. Il est essentiellement constitué de pays de tradition anglo-saxonne.
Il s'agit d'inciter plutôt qu'imposer... L'employeur a l'obligation d'effectuer des ajustements raisonnables des conditions d'emploi ou du poste de travail, afin de permettre aux personnes en situation de handicap de travailler dans les mêmes conditions que les personnes valides. La personne en situation de handicap qui s'estime discriminée peut solliciter une conciliation dans un premier temps et engager un processus judiciaire en dernier lieu. Le secteur de travail adapté ou protégé y est peu développé. Les principaux pays de ce groupe sont le Royaume-Uni, le Danemark et la Suède.

- ✓ Enfin il existe un troisième groupe qui n'impose peu ou pas de quotas et qui n'applique pas formellement le principe de non-discrimination. Néanmoins il met en œuvre des mesures incitatives telles que les subventions quand les entreprises embauchent des personnes en situation de handicap ou aménagent les situations de travail. Ce groupe comporte notamment Les Pays-Bas, le Portugal, la Belgique.

Globalement, au sein de l'UE, les personnes en situation de handicap sont considérées comme public prioritaire des dispositifs et programmes généralistes d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

S'agissant de l'accompagnement spécialisé, on distingue plusieurs formes dépendant de l'approche institutionnelle retenue et de sa philosophie. Toutefois, la formule de "l'emploi accompagné" se dessine comme une évolution certaine pour nombre de pays.

Ainsi des pays comme l'Allemagne et la France ont développé à côté de leur Agence nationale pour l'emploi généraliste des services permanents d'accompagnement spécialisé tel que les "offices d'intégration" et les "services spécialisés d'intégration" en Allemagne, les "Cap emploi" en France. Ces services assurent l'accompagnement et le placement d'une part significative des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Dans d'autres pays comme le Royaume-Uni ou Pays-Bas, on privilégie des approches expérimentales à travers des programmes d'action pluriannuels ou des accords qui sont régulièrement évalués et adaptés.

○ Remarques

En premier lieu les définitions des personnes en situation de handicap ne sont pas identiques en Europe, donc toute comparaison européenne reste compliquée...

Parallèlement, il apparaît que l'emploi ne recouvre pas la même réalité, cela se remarque par le recours par exemple plus ou moins fréquent au temps partiel.

Au regard du taux de chômage élevé des personnes en situation de handicap en Europe, il apparaît clairement que la Stratégie européenne 2010-20 n'a pas atteint ses objectifs. La future Stratégie 2021-2030 devrait accorder une place privilégiée aux actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.