

FORMATION ET EMPLOI

PRINCIPALES REVENDICATIONS DE L'APF - *septembre 2008*

La vie professionnelle est un facteur essentiel de la participation sociale et de la citoyenneté pour une immense majorité de la population. Aussi, les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder à un emploi à chaque fois que possible, dans le milieu ordinaire ou protégé.

Dans le respect de la Charte Européenne des droits fondamentaux du 7 décembre 2000, et conformément à la directive européenne sur l'égalité de traitement dans l'Emploi du 27 novembre 2000, transposée en droit français par la loi du 11 février 2005, toute forme de discrimination directe ou indirecte dans ce domaine doit être abandonnée.

Pour autant, un certain nombre de personnes en situation de handicap ou de maladie invalidante ne peuvent tout simplement pas ou plus se procurer un emploi du fait même de leur handicap ou de leur maladie. Dans ce cas, un revenu d'existence égal au montant du SMIC brut doit leur être garanti.

Pour l'APF, ces deux aspects sont complémentaires et indissociables.

L'APF constate que :

- **de nombreuses discriminations directes ou indirectes** à l'endroit des personnes en situation de handicap en matière d'emploi et de formation ;
- **l'obligation d'emploi de 6%**, tant dans le secteur privé que public, **est loin d'être atteinte** ;
- **le projet de formation initiale** - y compris universitaire - et professionnelle des personnes en situation de handicap est régulièrement **confronté à de nombreux obstacles** : accessibilité des locaux, adaptation des enseignements et des examens, ... ;
- **la compensation liée à l'emploi ou à la formation reste très insuffisante** et réduit souvent l'autonomie professionnelle de la personne ;
- **l'inaccessibilité des locaux de travail et des lieux de formation** est récurrente ;
- **le dispositif « mesures appropriées » est peu mis en œuvre** par les employeurs, alors qu'il s'agit désormais d'une obligation légale ;
- **les moyens de transports et les logements sont en grande majorité inaccessibles** pour les personnes en situation de handicap ;
- **les niveaux de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap restent faibles** et en décalage avec le niveau des offres d'emploi ;
- **le travail de mobilisation en amont de toute démarche vers les services publics de l'emploi n'est plus assuré**

depuis le retrait des financements AGEFIPH dans ce domaine en 2006. Par conséquent, faute d'un accompagnement réellement personnalisé, de nombreuses personnes en situation de handicap sont au fil des années découragées, démotivées, dévalorisées, fragilisées.... ;

- depuis de nombreuses années, **l'État se désengage progressivement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap**. Les moyens sont transférés aux divers fonds d'insertion, les conventions se multiplient, le paysage se complexifie de plus en plus... ;
- **la politique nationale de l'emploi ne prend pas suffisamment en compte la diversité des parcours des personnes** en situation de handicap ;
- **le discours ambiant stigmatise trop souvent la seule responsabilité individuelle** des personnes en situation de handicap sans emploi ;
- **les agences du réseau ANPE sont trop souvent inaccessibles** ;
- **les personnes en situation de handicap sont trop systématiquement orientées vers les Cap Emploi sans que leurs demandes soient instruites par l'ANPE**, comme pour tout demandeur d'emploi ;
- **la moyenne d'âge des personnes en situation de handicap qui travaillent est plus élevée que celle des travailleurs « valides »**, la pyramide des âges préfigure donc des départs massifs en retraite des travailleurs handicapés dans les années à venir. S'ils ne sont pas compensés, une baisse significative du taux d'emploi des personnes en situation de handicap est à prévoir.

L'APF revendique :

❖ **La prise en compte d'une véritable « chaîne d'accès à l'emploi » tout au long du parcours de formation et d'emploi**

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap doit prendre en compte globalement un ensemble de facteurs indissociables. A chaque étape de la chaîne ci-après, une réponse adaptée et personnalisée doit être apportée¹ :

- orientation et parcours scolaire,
- formation,
- logement,
- déplacements domicile / travail et professionnels,
- recherche d'emploi, recrutement,
- période d'essai,
- adaptation de postes,
- articulation santé / travail,
- maintien dans l'emploi,
- parcours professionnel,
- interruption / cessation d'activité.

❖ **La simplification des dispositifs de reconnaissance et de compensation :**

- réformer la notion de « lourdeur du handicap » dans le secteur privé, au profit d'une approche plus pragmatique ;
- garantir la compensation intégrale des surcoûts constatés au-delà des mesures appropriées.

❖ **L'impulsion d'une véritable politique d'accès à l'enseignement (y compris supérieur), à l'apprentissage, à la formation et à la qualification :**

- rendre accessible l'ensemble des lieux d'enseignement (y compris les universités, grandes écoles, ...), des lieux de formation, des filières d'apprentissage et de qualification ;

¹ L'ensemble de ces réponses amène de la part de l'APF à avoir des revendications spécifiques qui ne peuvent être intégrées dans ce document général

- mettre en œuvre les mesures appropriées dans le cadre des formations : adaptation des tests préalables à la formation, aménagement des supports de cours, aide humaine, ...
- reconnaître et valoriser les compétences acquises par les personnes en situation de handicap, comme pour tout salarié ;
- permettre un réel parcours professionnel aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur emploi, sans oublier les cadres.

❖ **Un effort général de sensibilisation du monde du travail**

- organiser une communication régulière, renouvelée et ciblée sur le thème des mesures appropriées à l'initiative et à la charge de l'État, de l'AGEFIPH et du FIPH-FP ;
- faire de l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap une préoccupation permanente : ce chantier doit être mené avec l'ensemble des acteurs de l'emploi en fonction de leur rôle et de leur spécificité.

❖ **Le respect de l'obligation d'emploi comme objectif prioritaire**

- aucun employeur de 20 salariés ou plus ne peut être exempté de ses obligations ;
- il faut abroger l'exonération inacceptable de l'Education Nationale du versement de sa contribution au FIPH-FP.

❖ **Une vraie reconnaissance de l'activité des entreprises adaptées**

Même si leurs salariés ont clairement intégré le dispositif commun du droit du travail, les entreprises adaptées restent indiscutablement des structures économiques soumises à des conditions de fonctionnement particulières du fait des contraintes posées par le handicap de la majorité de leur personnel.

A ce titre, leur spécificité doit reconnue.

Dans ce cadre, l'APF revendique :

- un plan de valorisation des savoir-faire des entreprises adaptées ;
- l'abandon de tout contingentement a priori des effectifs des entreprises adaptées ;
- l'amélioration du financement des surcoûts entraînés par l'emploi d'une majorité de personnel en situation de handicap pour l'entreprise adaptée ;
- l'abandon de toute notion d'efficience réduite liée au handicap au motif que cette notion est aujourd'hui indéfinissable, qu'elle n'a pas son pareil pour les salariés valides et qu'elle est fondamentalement discriminatoire ;
- l'engagement d'une consultation élargie pour donner un meilleur fondement à l'accès au travail adapté.

❖ **La prise en compte de la nécessité des accompagnements sociaux et médico-sociaux**

En complément des services publics de l'emploi, même spécialisés, les structures médico-sociales doivent pouvoir assurer leur rôle dans le parcours d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre l'APF revendique :

- une plus grande implication des conseils généraux dans l'inscription et le financement de compétences clairement dédiées à l'émergence des projets professionnels des usagers dans les SAVS et SAMSAH ;
- les moyens nécessaires à une montée en qualification de l'encadrement des ESAT pour mieux accompagner les parcours individualisés ;
- le recours à des passerelles entre milieu protégé et milieu ordinaire au gré des souhaits et de l'évolution des personnes, avec la garantie d'un droit de retour ;
- la reconnaissance systématique de la « lourdeur du handicap » pour les travailleurs sortants d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail ;

- le calcul de la contribution à la formation continue en ESAT à partir de l'ensemble de la rémunération garantie et non plus sur le seul salaire direct comme actuellement.

❖ **La clarification et l'optimisation du pilotage de la politique d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap**

Dans ce cadre, l'APF revendique :

- la restauration du rôle de premier plan de l'État en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, à travers le plein exercice de sa mission de pilotage et de contrôle ;
- la clarification et la distinction nette des responsabilités et des compétences dans la relation AGEFIPH / Cap emploi, entre objectifs, pilotage et évaluation d'un côté, et financement de l'autre ;
- le renforcement du rapprochement Cap emploi / ANPE : développement actif de toutes les synergies possibles, mutualisation des moyens, renforcement et meilleure visibilité ;
- le développement d'une collaboration effective entre l'ensemble des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi (maisons départementales des personnes handicapées, structures de formation, service public de l'emploi, structures sociales et médico-sociales impliquées...) ;
- l'optimisation concertée des modes de fonctionnement et des pratiques des opérateurs de placement spécialisés pour améliorer le suivi personnalisé des demandeurs d'emploi ;
- une meilleure appréhension des résultats effectifs de ces opérateurs en matière d'insertion, sans verser dans un excès de cadrage dommageable à leur action même.

Quelques précisions sur les notions de discrimination

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée un motif prohibé et notamment le handicap. Elle peut être directe, indirecte, ou résulter de harcèlement

Discrimination directe et indirecte²

Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, du fait, par exemple, de son handicap.

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, par rapport à d'autres personnes, à moins :

. que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires,

.ou que, dans le cas des personnes atteintes d'un handicap donné, la législation nationale impose de prendre des mesures appropriées afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

Remarque : selon l'article L. 1132-1 du code du travail, qui introduit la notion de non-discrimination en droit français, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié³ « (...) en raison de son état de santé ou de son handicap ».Le champ de l'article s'étend aux périodes de formation et de stage, à la procédure de recrutement, à la rémunération, à la formation, au reclassement, à l'affectation, à la classification, à la qualification, à la promotion professionnelle, à la mutation, au renouvellement de contrat.

Pour autant, et de façon logique, toute notion d'inaptitude n'est pas écartée. L'article L. 1133-3 du code du travail⁴ précise expressément : « Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ».

² Définitions d'après la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

³ Depuis les lois 90-602 du 12 Juillet 1990 et 2001-1066 du 16 novembre 2001, 2008-496 du 27 mai 2008, article L. 1132-1 du code du travail.

⁴ créé par l'article 24 II de la loi du 11 février 2005.

Quelques chiffres significatifs⁵
relatifs à l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à l'emploi

- L'obligation d'emploi de 6%, tant dans le secteur privé que public, est loin d'être atteinte. En 2008, 206 000 personnes en situation de handicap recherchent un emploi.
- La qualification des personnes en situation de handicap demandeur d'emploi est faible : 80 % ont un niveau égal ou inférieur au CAP / BEP (60% pour l'ensemble de la population).
- 50% des personnes en situation de handicap au travail ont plus de 50 ans. Si rien ne change, le taux d'emploi diminuera considérablement lors de leur départ à la retraite.
- Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est encore de plus de 18% contre 7,8% pour les personnes valides.
- Le taux de chômeurs de longue durée des personnes en situation de handicap est près du double de celui observé pour les personnes valides (46% pour 26%).
- Le taux moyen d'emploi de personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques assujetties à l'obligation est de 3,69% (3,62 pour la fonction publique d'état, 3,77 pour la fonction publique territoriale, et 3,76 pour la fonction publique hospitalière).
- Le taux moyen d'emploi des personnes en situation de handicap dans les établissements privés assujetties à l'obligation est de 4,5%.. Mesuré en équivalent emploi temps plein, et après déduction de la sous-traitance avec le travail adapté il représente 2,7% des effectifs des salariés de ces établissements.
- Le nombre d'étudiants en situation de handicap en études universitaires et supérieures s'élève à 8 700, soit moins de 1% de la population en enseignement supérieur.
- Chaque année, on estime que 58 000 personnes handicapées quittent le marché du travail pour inaptitude.

⁵ Sources : chiffres AGEFIPH 2007 et Ministère du travail