



Dossier Emploi & handicap

| Constats |

| Analyses |

| Propositions |

À l'occasion de la Semaine européenne pour
l'emploi des personnes handicapées 2021
et en vue de l'élection présidentielle de 2022

Table des matières

Bilan du quinquennat : une ambition politique forte, des résultats décevants	1
1 Les indicateurs de l'emploi : entre stagnation et aggravation	2
1.1 Pas d'amélioration significative du taux de chômage, une aggravation du chômage longue durée.....	2
1.2 Un taux de maintien dans l'emploi en croissance mais non représentatif	5
2 Une politique de réformes tous azimuts bien loin de la réforme systémique annoncée	6
2.1 Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : une réforme majeure dont l'impact est incertain.....	7
2.2 La création du lieu unique d'accueil des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH soulève de nombreuses questions	8
2.3 Des ambitions gouvernementales à confirmer en matière d'apprentissage	9
2.4 Un soutien affirmé à la fluidification des parcours entre milieu ordinaire et milieu protégé.....	10
2.5 Des expérimentations pour favoriser le pouvoir d'agir des personnes éloignées de l'emploi en situation de handicap à poursuivre.....	11
2.6 Une réforme de la santé au travail qui fait une place insuffisante aux acteurs institutionnels du handicap.....	12
2.7 Un gouvernement engagé pour amortir les effets de la crise sanitaire sur l'emploi des travailleurs handicapés.....	12
3 Les revendications d'APF France handicap et les leviers identifiés pour une dynamique professionnelle inclusive	15
3.1 Pour une vie professionnelle réellement inclusive	15
3.2 Les insuffisances du modèle français sur la mise en œuvre de la CIPDH pointées par le rapport de l'Onu.....	16
3.3 La nécessité d'un changement de paradigme : dépasser la vision catégorielle du handicap	17
3.4 APF France handicap engagée dans l'accompagnement vers l'emploi	17
APF France handicap en bref	28

Bilan du quinquennat : une ambition politique forte, des résultats décevants

À quelques mois de l'élection présidentielle, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées est l'occasion pour APF France handicap de dresser un bilan de la politique visant à l'amélioration de l'emploi des personnes en situation de handicap menée durant le quinquennat. Un bilan fortement marqué par les conséquences de la crise sanitaire.

En matière d'accès et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap, le quinquennat a débuté sous le signe d'une ambition politique forte : réformer en profondeur l'écosystème institutionnel dans une dynamique inclusive inscrite dans le droit commun des politiques d'emploi. Une ambition qui s'est traduite par divers chantiers, notamment la réforme de l'obligation d'emploi et la création d'un lieu unique d'accueil des demandeurs d'emploi au sein du service public de l'emploi, ainsi que des mesures spécifiques importantes pour faire face à la crise sanitaire.

L'effort de l'État en faveur de l'emploi des personnes handicapées durant le quinquennat a augmenté en valeur absolue (de 1 659 M€ à 1 792 M€ entre 2017 et 2020), avec en particulier une augmentation de la dotation de l'emploi accompagné et les mesures d'aide à l'embauche et de soutien à l'apprentissage des travailleurs handicapés adoptées suite à la crise.

Toutefois, au terme du quinquennat, les chiffres sont têtus : le taux d'emploi et le taux de chômage des travailleurs handicapés n'ont pas significativement évolué durant les cinq ans, tandis que le taux de chômage de longue durée s'est aggravé. Les discriminations dans l'emploi restent très prégnantes, comme l'ont souligné chaque année les rapports du Défenseur des droits.

Ainsi, aujourd'hui, l'impression d'une ambition qui ne s'est pas concrétisée domine. Les aspirations gouvernementales se sont avant tout traduites par une logique de "petits pas" et par l'adoption de nombreuses mesures qui se sont sédimentées durant les cinq ans. L'écosystème institutionnel n'a pas été fondamentalement bouleversé et est resté peu inclusif.

Les défis du prochain quinquennat restent donc considérables, en lien avec [l'article 27 "Travail et emploi"](#) de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Dans ce cadre, et dans la ligne de sa [collection de notes politiques #AEgalité](#), APF France handicap présente ses revendications et propositions pour garantir l'effectivité de l'accès à l'emploi et du maintien en emploi des personnes en situation de 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 (...). »

Extrait de l'article 27 "Travail et emploi" de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

1 Les indicateurs de l'emploi : entre stagnation et aggravation

1.1 Pas d'amélioration significative du taux de chômage, une aggravation du chômage longue durée

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a légèrement diminué durant le quinquennat.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'est relativement amélioré entre 2017 et 2020 et le taux de chômage a légèrement reculé, mais les chiffres ne traduisent pas d'amélioration significative durant le quinquennat et sont à manier avec précaution.

Les derniers chiffres fournis par l'AGEFIPH en octobre font apparaître que le taux de chômage des personnes en situation de handicap est resté stable cette année, avec une légère augmentation constatée depuis la fin de l'année dernière : environ 482 300 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH sont ainsi inscrits à Pôle Emploi en juin 2021, soit 8,3% des demandeurs d'emploi, contre 8,2% l'an passé. Néanmoins, comme l'indique l'AGEFIPH dans son baromètre semestriel¹, « les baisses du chômage doivent être analysées avec prudence car elles résultent notamment d'un fort recul de personnes sans emploi en recherche active d'emploi liées aux restrictions de déplacement suite à la crise COVID. »

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- 2,8 millions de bénéficiaires d'emploi (BOE) en 2017
- 2,7 millions de BOE en 2020

-100 000 BOE entre 2017 et 2020

Emploi et chômage des BOETH²

	Effectifs	Taux (%)	Taux (%) tout public
2017			
En Emploi	981 000	35	65
Au chômage	513 505	19	9
2020			
En Emploi	955 000	36	65
Au chômage	476 853	14	8

Évolution entre 2017 et 2020

- Taux d'emploi : +1 point
- Taux de chômage : -5 points

¹ Tableau de bord national 1er semestre 2021 "Emploi et chômage des personnes handicapées", AGEFIPH, octobre 2021

² Sources : baromètre semestriel AGEFIPH (données INSEE) et données de la DARES

Le point noir des chiffres durant le quinquennat reste le chômage de longue durée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH qui poursuit sa progression, alors qu'il était déjà à des niveaux très élevés ces dernières années.

Les derniers chiffres montrent qu'on est ainsi passé d'une ancienneté moyenne d'inscription de 883 jours en 2020 à 919 jours en 2021, soit une augmentation de 36 jours en un an. Pour rappel, l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage était de 883 jours en 2020, de 846 jours en juin 2019, de 832 jours fin 2018. Les derniers chiffres publiés cette année sont éloquentes et montrent que lorsque les personnes en situation de handicap sont au chômage, elles y restent durablement, sans perspective de retour sur le marché du travail. La crise COVID a aggravé le phénomène, avec une progression vertigineuse de la durée moyenne d'inscription.

Le chômage de longue durée des demandeurs d'emploi en situation de handicap semble donc poursuivre son inexorable augmentation depuis plusieurs années et ne parvient pas à être enrayeré, ce qui doit nécessairement conduire à interroger l'ensemble des mécanismes susceptibles d'accompagner les personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi.

Durée de chômage des BOETH³

	2017		2021 (fin juin)	
	BOE	Tout public	BOE	Tout public
Chômeurs ≥ 1an	57 %	45 %	63 %	51 %
Chômeurs ≥ 2ans	35 %	25 %	/	/
Chômeurs ≥ 3ans	24 %	16 %	28 %	19 %
Ancienneté moyenne d'inscription au chômage (en jours)	804	602	919	706

Évolution entre 2017 et 2021

Chômage de longue durée des BOE (≥ 1 an) :

- +6 points
- De 12 points supérieur à celui tout public

Ancienneté moyenne d'inscription au chômage des BOE :

- +115 jours
- De 30 % supérieur à celui tout public

³ Sources : baromètre semestriel AGEFIPH (données INSEE) et données de la DARES

Les chiffres relatifs à l'évolution de l'obligation d'emploi sont restés stables durant le quinquennat s'agissant du taux d'emploi de travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans la fonction publique. On constate ainsi que le taux d'emploi direct dans le secteur privé est resté le même. Mais l'impact de la réforme de l'OETH, censée renforcer l'emploi direct des travailleurs handicapés, et qui vient d'entrer en vigueur en 2021, n'a pas encore pu être appréhendé et sera à effectuer dans les prochaines années. Ces chiffres traduisent donc une photographie qui ne tient pas compte des effets potentiels de la réforme adoptée en 2018.

Données de cadrage : l'OETH (obligation d'emploi des TH)⁴

- **Établissement de 20 salariés ou plus assujettis à l'OETH**

	2017	2018
	103 700	99 700
Dont établissements couverts par un accord	12 400	13 400

- **Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés : pas d'évolution**

	2017	2018
En ETP	3,5 %	3,5 %
En unité bénéficiaire (légal)	3,9 %	3,9 %
En personnes physiques	4,8 %	4,8 %

⁴ Sources : baromètre semestriel AGEFIPH (données INSEE) et données de la DARES

1.2 Un taux de maintien dans l'emploi en croissance mais non représentatif

L'activité des Cap Emploi a été tributaire de la crise COVID durant le quinquennat, ce qui explique la baisse constatée pour 2020. Il est à souligner que lorsque le réseau des Cap Emploi intervient sur des situations de maintien en emploi, cette intervention est positive puisqu'elle se traduit par un maintien durable dans l'emploi dans plus de 91 % des situations. Néanmoins comme souligné dans le rapport Igas/IGF "Handicaps et emploi", rappelons que l'activité de maintien en emploi des Cap Emploi ne touche qu'une partie très résiduelle des travailleurs en situation de handicap au regard de la population globale potentiellement concernée. Ainsi, le réseau accompagne en maintien en emploi 20 000 à 24 000 situations alors que chaque année, 1 million d'avis d'inaptitude partielle ou totale sont délivrés par les médecins du travail et que 1 à 2 millions de salariés sont menacés de désinsertion professionnelle.

Évolution du nombre de maintiens dans l'emploi par le réseau des Cap emploi⁵

	2017	2018
Dans le public	3 111	1 989
Dans le privé	19 057	16 755
TOTAL	22 168	18 744
	Situation des personnes 6 mois après le maintien : 82 % sont toujours en poste dans l'entreprise	Taux global de maintien dans l'emploi* : 92 %

*Définition : le taux de maintien dans l'emploi est la part des maintiens réussis sur l'ensemble des parcours clos sur la période de référence hors causes exogènes (déménagement, décès...).

Entre 2017 et 2020 :

- Effectif total : -15 %
- Taux de maintien dans l'emploi : +10 points

⁵ Sources : baromètre semestriel AGEFIPH (données INSEE) et données de la DARES

2 Une politique de réformes tous azimuts bien loin de la réforme systémique annoncée



L'ambition des gouvernements d'Emmanuel Macron de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail ne peut pas être contestée et s'est traduite dans le cadre de divers chantiers conduits au fil du quinquennat (réforme de l'OETH, réforme des ESAT, montée en puissance de l'emploi accompagné, réforme de la santé au travail, développement de l'apprentissage ...) et également dans le cadre des mesures spécifiques fortes anticrise COVID adoptées en 2020 et en 2021.

Cependant, le gouvernement n'a pas mené de réforme systémique remettant en question les fondamentaux du modèle français pourtant interrogé à de nombreuses reprises durant le quinquennat.

Ainsi, dans un rapport intitulé "Handicaps et emploi" publié en 2020, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) pointait les limites du modèle français : constatant l'essoufflement d'un modèle fondé sur la reconnaissance administrative du travailleur handicapé ainsi qu'une complexité administrative « *poussée à l'extrême absorbant l'énergie des acteurs institutionnels, qui passent beaucoup de temps à se coordonner* », l'Igas invitait à repenser le fonctionnement administratif et les outils d'intervention afin de mieux appréhender la diversité des facteurs et des situations de handicap. L'Igas propose entre autres de remplacer les « *catalogues* » d'aides pour initier un petit nombre d'outils communs à l'ensemble des acteurs, modulables et adaptables au niveau déconcentré. Le rapport souligne également que les situations de handicap dans l'emploi ne sont pas homogènes et qu'il faut mieux prendre en compte le handicap invisible. Cette nécessaire simplification de l'écosystème de l'accompagnement des travailleurs handicapés n'a pas été portée par le gouvernement en dehors du rapprochement de Pôle emploi et de Cap Emploi, alors que les politiques en la matière sont considérées par l'Igas comme étant parmi les plus complexes de toutes les politiques publiques.

Le constat d'un bilan en demi-teinte du quinquennat Macron se traduit par l'impression d'une logique de réforme "tous azimuts", parfois incantatoire au vu des moyens disponibles effectifs pour la mise en œuvre des ambitions affichées. L'exemple de l'emploi accompagné est particulièrement illustratif à cet égard : conçu en porte étendard des réformes du gouvernement, seulement 4 000 personnes sont actuellement accompagnées par ce dispositif. Quel accompagnement réel et durable des parcours des personnes vers et dans l'emploi pour sécuriser un accès, des transitions, des adaptations ? Comment passer d'une logique de compensation du handicap à une logique d'accessibilité universelle dans l'emploi ?

2.1 Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : une réforme majeure dont l'impact est incertain

La loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a réformé 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, tout en maintenant le statut du travailleur handicapé.

Si elle ne remet pas en cause le principe d'un taux d'emploi obligatoire, la loi de 2018 prévoit de nombreuses évolutions effectives dont l'incitation à l'emploi direct, le décompte de l'obligation d'emploi au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement, l'incitation à la sous-traitance auprès des secteurs adapté et protégé, une durée limitée pour les accords agréés et une simplification administrative de la déclaration de l'OETH.

Dans le cadre de la concertation pour cette réforme, APF France handicap avait été entendue et a obtenu des avancées significatives, en particulier le maintien du quota de 6 % dans la loi qui précise qu'il s'agit d'un minimum ainsi que l'adoption d'une clause de revoyure.

Le volet formation de la loi de 2018 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 pour les entreprises adaptées. 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.

L'impact de la réforme de l'OETH, adoptée en 2018 et qui est devenue effective cette année, est difficile à apprécier en cette fin 2021 : plusieurs remontées du côté des employeurs font état de quelques difficultés sur la première année de mise en œuvre pour la déclaration annuelle en 2021, avec le besoin d'un accompagnement des entreprises sur les nouvelles modalités de calcul de leur contribution. Un report du calendrier de la déclaration annuelle a ainsi été prévu début 2021.

La crise sanitaire en cours a également eu un impact sur le comportement des entreprises. Il apparaît ainsi que les entreprises n'ont pas encore pleinement pris la mesure de la réforme de l'OETH, des nouvelles modalités et des impacts car elles ont été avant tout mobilisées sur la gestion de la crise sanitaire et sur ses conséquences, en particulier concernant le maintien de leur activité et de l'emploi en leur sein. Un premier bilan de la réforme pourra davantage être consolidé en 2022 et permettre de mesurer pleinement ses effets.

La poursuite d'actions spécifiques des entreprises en faveur du handicap à l'issue de la crise risque néanmoins 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 pourraient, elles aussi, être remises durablement en cause au profit d'une réinternalisation de certaines activités par les entreprises avec l'enjeu de sauver des emplois. Il faudra donc suivre dans les prochains mois les effets de la réforme, de la crise sanitaire et de la reprise économique.

Plusieurs points de vigilance sur les effets de la loi de 2018 doivent donc être soulignés au terme du quinquennat :

- Un écosystème institutionnel complexe et en mutation avec, en parallèle de la réforme de l'OETH, la réforme de l'offre d'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH et la réforme de l'organisation de la santé au travail dont il faudra mesurer les effets.
- L'impact de la réforme sur le secteur adapté et protégé, ses conséquences sur les politiques handicap des entreprises et le maintien de leurs ambitions qui reste à mesurer dans les prochaines années.
- L'équation budgétaire incertaine dans les années à venir pour le FIPHFP et l'AGEFIPH.
- L'obligation légale d'emploi des BOETH toujours non satisfaite, avec un taux qui reste en deçà de 6 % trente ans après la loi de 1987 et un marché du travail qui reste discriminant.
- L'absence de suppression de la liste des ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières), suppression pourtant régulièrement demandée depuis de nombreuses années par les associations représentant les personnes en situation de handicap et le CNCPH⁶. Alors que l'emploi inclusif est partagé par tous, l'existence d'une telle liste 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.

Ces résultats relativement décevants interrogent sur l'efficacité des dispositifs mis en place et amènent à considérer la nécessité d'une ambition de réforme plus systémique dans les prochaines années.

2.2 La création du lieu unique d'accueil des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH soulève de nombreuses questions

Le rapprochement du réseau des Cap Emploi avec celui de Pôle Emploi, qui prévoit la mise en place 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), se poursuit. La co-construction d'une offre de service commune entre les deux réseaux se formalise à travers la présence systématique d'un conseiller de Cap Emploi au sein des agences de Pôle Emploi, selon des modalités à préciser, mais qui feraient de ce conseiller l'expert référent pour les situations complexes des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

La mise en place du lieu unique d'accueil devait s'étendre en milieu d'année 2021 à au moins 230 sites en vue de sa généralisation fin 2021. L'impact de la crise sanitaire sur l'activité de Pôle Emploi et sa capacité à pleinement absorber les attendus de la réforme au vu de ses autres priorités institutionnelles se posent avec acuité. Comment concilier ce chantier avec par exemple l'accompagnement de nouveaux demandeurs d'emploi suite à la crise COVID ou encore la mise en place du service public de l'insertion et du contrat d'engagement jeune ?

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 qui doit être saluée. Cependant, il crée le risque d'une dilution des publics en situation de handicap dans l'ensemble des publics.

⁶ Conseil national consultatif des personnes handicapées

De plus, l'information disponible sur les modalités de ce rapprochement est lacunaire pour les associations représentant les personnes et la prise en compte des besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap n'est pas pleinement assurée dans le chantier. APF France handicap s'est inquiétée à plusieurs reprises de la place laissée aux personnes concernées et aux acteurs associatifs dans cette nouvelle gouvernance autour de Pôle emploi et de la capacité réelle de Pôle Emploi à prendre en compte les besoins spécifiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans le droit commun, avec une préoccupation centrale autour de la montée en compétence des conseillers de Pôle Emploi.

En dépit de nos demandes portées au sein du collège associatif de l'AGEFIPH en 2019 et en 2020, les associations et les bénéficiaires ne sont toujours pas associés à la mise en place de ce lieu unique d'accueil des demandeurs d'emploi OETH et l'information disponible reste insuffisante. APF France handicap reste vigilante sur la pleine effectivité des ambitions de la réforme. Elle a à nouveau fait part de ses interrogations au gouvernement lors du comité interministériel du handicap (CIH) de juillet.

2.3 Des ambitions gouvernementales à confirmer en matière d'apprentissage

Le gouvernement a souhaité faire de l'apprentissage un levier majeur d'accès vers l'emploi, avec un objectif de 10 000 apprentis en situation de handicap d'ici 2022. Aujourd'hui, il n'y a que 1,3 % de jeunes en situation de handicap dans les CFA, alors que ce taux est de 6 % pour l'ensemble des jeunes. Seuls 4 000 jeunes en situation de handicap sont entrés en apprentissage, et cela concerne uniquement huit régions et 10 % des CFA.

Durant le quinquennat, le gouvernement a adopté plusieurs mesures destinées à renforcer l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap : mise en place d'un référent handicap dans chaque CFA ; versement d'une aide supplémentaire au CFA pour chaque apprenti en situation de handicap et majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage par les OPCO ; comptabilisation des apprenants en situation de handicap dans l'OETH ; accompagnement des apprentis et des employeurs par l'AGEFIPH et le FIPHFP avec l'adoption de mesures spécifiques de soutien initiées par ces deux organisations.

APF France handicap se félicite de l'adoption de ces mesures de soutien à l'apprentissage des personnes en situation de handicap, celui-ci constituant un véritable levier vers l'emploi.

Néanmoins, plusieurs améliorations s'imposent au terme de ce quinquennat. Ainsi, la mise en accessibilité universelle des CFA n'est pas encore effective. De plus, au-delà de la désignation de référents handicap au sein de chaque CFA, il est nécessaire d'accompagner la mise en œuvre opérationnelle des missions imparties à ces référents handicap au sein des CFA en initiant un plan global de formation de ces derniers et de l'ensemble des professionnels des structures d'apprentissage, et en particulier des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Il est également nécessaire d'organiser de manière systématique l'évaluation des besoins des apprentis en situation de handicap et des réponses à mettre en place qui peuvent prendre soit la forme d'un accompagnement humain (interprète, AESH, auxiliaire de vie, preneurs de notes...) ou d'une aide technique... La montée en charge du nombre d'apprentis en situation de handicap doit aussi conduire à passer d'une logique de cas par cas à une systématisation des dispositifs d'accompagnement (ex. du financement des interprètes et d'un effet filière d'un des CFA de Paris qui n'arrive plus aujourd'hui à répondre à la demande). Enfin, une réflexion sur l'accessibilité et l'adaptation des contenus pédagogiques doit permettre de porter une ambition pédagogique auprès de tous les apprentis. Une dynamique s'appuyant sur les réflexions actuelles et sur les pratiques de la pédagogie universelle devrait être impulsée.

2.4 Un soutien affirmé à la fluidification des parcours entre milieu ordinaire et milieu protégé

Durant le quinquennat, le gouvernement a engagé des travaux concernant les secteurs adaptés et protégés en initiant tout d'abord une réforme des entreprises adaptées avec la création d'expérimentations intitulées "Cap vers l'entreprise inclusive" en 2018, puis en engageant cette année une réforme globale des ESAT afin de mieux les articuler avec le milieu ordinaire et de fluidifier le parcours des usagers.

Les deux expérimentations en entreprise adaptée concrétisées dans le cadre de la mise en place de CDD Tremplin et d'entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), dont APF France handicap est un des acteurs majeurs du déploiement, ont permis d'initier des dynamiques d'accompagnement proposant à la fois une formation et un coaching pour permettre à des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi de retrouver de l'employabilité dans le milieu ordinaire en passant par une entreprise adaptée (EA). Le caractère expérimental de ces dispositifs a également permis de les tester et de les ajuster au fil de leur déploiement, qui a été rendu complexe suite à la crise sanitaire de 2020. Leur mise en place a été lente et progressive en raison d'un certain nombre de difficultés pour identifier les candidats et construire l'ingénierie de formation adossée. Mais l'approche proposée va dans le bon sens et permet de conforter les logiques d'accompagnement, de montée en compétences à travers la formation proposée aux bénéficiaires et de sécurisation construite à partir des entreprises adaptées.

S'agissant des ESAT, le gouvernement a initié un chantier en 2019 en confiant la mission à l'Igas d'examiner comment les ESAT pouvaient davantage favoriser l'accès à l'emploi en milieu ordinaire des personnes accompagnées en interrogeant le modèle existant. Les propositions d'évolution issues de cette mission d'inspection proposaient de conforter le modèle des ESAT, tout en appelant à une meilleure fluidité des parcours des usagers accueillis entre milieu protégé et milieu ordinaire et à un meilleur étayage des professionnels les accompagnant. Début 2021, le gouvernement a donc lancé une concertation à partir de ces préconisations qui a débouché sur un plan présenté au printemps dernier contenant des mesures visant à la fois à renforcer le pouvoir d'agir et les droits des usagers, un droit à des allers/retours entre milieu ordinaire de travail et milieu protégé, une consolidation de la formation initiale et continue des professionnels d'ESAT, en particulier sur l'enjeu d'accompagnement des nouveaux publics accueillis en ESAT, et une transformation du fonctionnement des ESAT.

Le contenu de ce plan a été salué par l'ensemble des parties prenantes car il est dans une logique très opérationnelle et pragmatique visant à assouplir le fonctionnement des ESAT et à favoriser leur interaction avec le milieu ordinaire. Plusieurs mesures concernant le volet financier du plan viennent d'être adoptées dans le cadre du projet de loi de finances 2022, comme par exemple la création d'un fonds de transformation des ESAT ou encore l'annualisation du calcul des aides aux postes. Néanmoins, il est important que le plan puisse être adopté dans toutes ses dimensions (cumul temps partiel des travailleurs en ESAT/temps partiel en milieu ordinaire et maintien de la RSDAE⁷ ; développement et financement des job coach en ESAT ; revalorisation des professionnels des ESAT et volet relatif à leur formation...), alors que l'agenda parlementaire permettant l'adoption du volet législatif du plan est incertain en cette fin de mandature. Il faudra donc faire un bilan avant les élections présidentielles et pouvoir acter, le cas échéant, la reprise du plan après le printemps 2022, au-delà de l'alternance politique.

⁷ Restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi

2.5 Des expérimentations pour favoriser le pouvoir d’agir des personnes éloignées de l’emploi en situation de handicap à poursuivre

La nécessité de renforcer la sécurisation des parcours vers et dans l’emploi qui garantisse des parcours professionnels de qualité (accès, déroulement de carrière et maintien dans l’emploi) ainsi qu’une amélioration de la qualité des accompagnements de ces parcours, est un élément fondamental qui a été souligné depuis plusieurs années pour permettre de favoriser l’emploi des personnes en situation de handicap et en particulier de celles qui sont éloignées de l’emploi. Comme on a pu le constater, les chômeurs de longue durée, les personnes privées d’emploi, sont pour partie des travailleurs en situation de handicap.

C’est la raison pour laquelle la mise en place, durant le quinquennat, d’expérimentations telles que Territoires zéro chômeur longue durée (TZCLD) a toute sa pertinence et doit être saluée. Rappelons que l’expérimentation TZCLD conduite depuis quatre ans a eu des résultats positifs avec la création de 13 entreprises à but d’emploi (EBE) sur 10 territoires ayant embauché plus de 1 500 personnes privées durablement d’emploi (ayant au moins 54 mois de chômage) dans une dynamique territoriale forte mobilisant de nombreux acteurs. Les données issues de l’expérimentation ont fait également apparaître que plus de 20 % des salariés des EBE sont des personnes en situation de handicap.

Les caractéristiques des personnes en situation de handicap éloignées de l’emploi les exposent en effet à un risque très élevé de désinsertion professionnelle et à une exclusion durable du marché de l’emploi qui font d’elles un des publics ayant naturellement sa place au sein de l’expérimentation TZCLD. Les personnes en situation de handicap font ainsi face à certains risques et à des situations de fragilité telles que des carrières hachées et susceptibles d’être interrompues, des taux d’activité et d’emploi relativement bas, un taux de chômage et d’inactivité particulièrement élevé, un travail à temps partiel important, une forte séniorité en emploi.

L’adoption d’une 2^e loi en 2020 a ouvert l’expérimentation à 50 nouveaux territoires, ce qui doit lui permettre de changer d’échelle en augmentant le nombre de bénéficiaires sur les territoires.

Ce type de logique fondée sur une mise en emploi de personnes éloignées de l’emploi, mais en prenant en compte leurs capacités, leur fatigabilité et leurs besoins spécifiques, est particulièrement adaptée aux personnes en situation de handicap exclues de l’emploi. Elle permet aussi de faire émerger le nécessaire décloisonnement des politiques publiques d’insertion et du handicap, construites historiquement en silo et sans interaction alors que les publics accompagnés par ces deux secteurs sont bien souvent les mêmes et vont d’un champ à l’autre. Au-delà des catégories des politiques publiques, il faut s’attacher à accompagner les parcours des personnes et à prendre en compte toutes les dimensions de leur vie dans une approche intersectionnelle. C’est en ce sens qu’il faut saluer les associations qui ont initié l’expérimentation TZCLD ainsi que le gouvernement, qui a su soutenir ce projet.

2.6 Une réforme de la santé au travail qui fait une place insuffisante aux acteurs institutionnels du handicap

L'adoption d'un accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux fin 2020 a permis d'engager cette année une réforme de l'organisation de la santé au travail qui s'est conclue avec l'adoption d'une proposition de loi en août dernier. La loi avait pour objet de renforcer la prévention en santé au à partir de quatre axes :

1. Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail.
2. Améliorer la qualité du service rendu par les services de santé au travail.
3. Renforcer l'accompagnement de certains publics, notamment vulnérables, et lutter contre la désinsertion professionnelle.
4. Réorganiser la gouvernance de la santé au travail.

L'orientation de la loi autour d'une évolution de l'organisation et des missions des acteurs de la santé au travail sur les enjeux de prévention de la désinsertion professionnelle et d'une coopération accrue entre des acteurs de la santé au travail avec ceux de la médecine de ville et ceux de la compensation du handicap va dans le bon sens. Mais le texte ne va pas assez loin en particulier s'agissant de la place prévue pour les acteurs institutionnels de la compensation du handicap aux côtés de ceux de la santé au travail. D'autres dispositions du texte interrogent également, en particulier l'accès du médecin du travail au dossier médical partagé, la visite à mi carrière, ou le passeport de prévention.

2.7 Un gouvernement engagé pour amortir les effets de la crise sanitaire sur l'emploi des travailleurs handicapés

Suite à la crise COVID, le gouvernement a adopté une série de mesures visant à soutenir l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, public déjà fragilisé sur le marché de l'emploi en période ordinaire et dont la situation est susceptible de s'aggraver. Les dispositifs initiés en 2020 de soutien à l'embauche, de développement de l'alternance, de montée en puissance de l'emploi accompagné ou encore de soutien à l'activité des EA et des ESAT, ont ainsi été prolongés ou étendus cette année.

La prime de 4 000 euros proposée par l'État dans le cadre du plan de relance pour favoriser l'embauche de personnes handicapées a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. À ce jour, cette aide a permis l'embauche de 21 000 personnes, l'objectif fixé par le gouvernement étant de permettre le recrutement de 30 000 personnes.

Les nouvelles modalités d'organisation du dispositif de l'emploi accompagné restent imprécises

Afin d'assurer la montée en puissance du dispositif et d'harmoniser les modalités d'organisation et de portage du dispositif de l'emploi accompagné, le gouvernement a annoncé au printemps 2021 l'évolution de l'organisation du dispositif en plateformes territoriales, avec la mise en place d'une plateforme d'emploi accompagné dans chaque département, à partir de septembre 2021. Dans le cadre de ces plateformes départementales, un chef de file recevra les crédits répartis par les agences régionales de santé et devra agréger les autres acteurs sur le territoire. La plateforme sera donc constituée du porteur conventionné, d'autres structures médico-sociales du territoire, du service public de l'emploi et de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

À travers cette nouvelle organisation de la gouvernance territoriale du dispositif, le gouvernement entend harmoniser les pratiques, donner une meilleure lisibilité et favoriser la coopération entre les acteurs territoriaux au sein du dispositif. L'objectif est également de passer de 4 000 personnes accompagnées dans le cadre du dispositif à 10 000, avec un effort budgétaire également affiché. Ainsi, une enveloppe de 30 M€ est prévue pour 2022, les crédits du dispositif ayant été abondés de 15 M€ dans le cadre du plan de relance lié à la crise COVID.

Si l'ambition du gouvernement de s'inscrire dans une logique de plateforme n'est pas contestable, plusieurs questions restent posées à ce stade : quel schéma adéquat pour l'organisation en plateforme territoriale ? Si le gouvernement n'entend pas imposer un cadre rigide d'organisation, les modalités restent encore très floues pour les acteurs engagés au sein du dispositif, dont APF France handicap. Une instruction nationale doit préciser les modalités d'organisation des plateformes mais n'a toujours pas été publiée, alors qu'il est attendu des acteurs qu'ils s'organisent selon les nouvelles modalités dès le dernier trimestre 2021.

De plus, qu'en est-il du financement de la coordination des acteurs au sein des plateformes ? Quelle régulation entre acteurs au sein de ces plateformes alors que les logiques territoriales peuvent être parfois complexes ? Quel coût harmonisé par prestation ? Autant de questions, auxquelles le gouvernement et l'administration n'ont pas encore apporté de réponses précises.

Les EA et les ESAT ont accusé une baisse d'activité significative

Le réseau GESAT a publié fin juin les résultats 2020-2021 de l'Observatoire économique national des achats responsables auprès des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA) qui permettent d'appréhender l'activité du secteur adapté et protégé et l'impact qu'a eu la crise sanitaire. Le document fait apparaître que l'activité des EA et des ESAT a été significativement percutée par la crise du COVID, comme on avait déjà pu le souligner l'an passé, avec une baisse constatée de leur chiffre d'affaires allant jusqu'à moins 62 % dans certains cas. Néanmoins, la mise en place d'un fonds de soutien pour les EA et d'une aide à la rémunération des travailleurs pour les ESAT à travers la prise en charge pendant la crise de l'ensemble du coût de la rémunération garantie des travailleurs handicapés d'ESAT ainsi que l'agilité dont le secteur a fait preuve pour s'adapter ont permis d'amortir les effets de la crise. C'est le cas des EA et des ESAT d'APF France handicap qui ont su saisir les opportunités ouvertes par la crise sanitaire en développant de nouvelles activités telles que le reconditionnement, les mobilités douces, le traitement et le stockage des données confidentielles, la mode éthique ou encore les nouveaux besoins de santé. La mise en œuvre à venir d'un plan global de transformation à destination des ESAT suite à l'adoption de mesures courant 2021, et en particulier la création d'un fonds permettant le soutien à l'activité et à l'investissement, devrait également constituer un levier pour les ESAT.

Les évolutions de l'organisation du travail impactent plus fortement les personnes en situation de handicap

La crise du COVID a eu un effet profond sur l'organisation du travail et a remis en cause les modalités traditionnelles d'organisation en présentiel sur site avec une quasi généralisation du télétravail depuis plus d'un an. Le télétravail étant amené à s'installer de manière durable au-delà de la crise, il convient d'en mesurer les effets sur les personnes en situation de handicap : des risques psychosociaux spécifiques liés au télétravail sont susceptibles d'affecter les travailleurs handicapés, avec en particulier un risque d'isolement ; la question de la prise en compte des aménagements spécifiques à mettre en place au domicile des personnes travaillant de manière durable à leur domicile se pose aussi avec acuité.

Il est intéressant de constater que contrairement aux autres salariés, les travailleurs en situation de handicap ne plébiscitent pas massivement le télétravail, comme l'a montré l'étude réalisée par l'AGEFIPH avec l'IFOP en juillet 2021 : 53 % des personnes en situation de handicap interrogées y sont favorables contre 83 % de la population active globale. Le télétravail doit pouvoir permettre aux personnes en situation de handicap de mieux organiser leur vie professionnelle en fonction de leur état de santé et de leur fatigabilité, sous réserve d'une réelle prise en considération par l'entreprise des besoins spécifiques de ces salariés dans les modalités d'organisation et d'aménagement du poste de travail chez eux. Enfin, il est important de rappeler qu'une partie des missions effectuées par ces travailleurs ne sont pas télétravaillables.

La discrimination des personnes en situation de handicap dans l'emploi perdure

Cette année encore, l'emploi a été le premier domaine dans lequel les discriminations fondées sur le handicap se sont exercées. Ce constat avait été mis en avant fin 2020 dans le 13^e Baromètre annuel de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits. Il a été à nouveau rappelé fortement en juillet dernier lors de l'audition de la France par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies dans le cadre de l'examen de la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) : les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une maladie chronique ont ainsi trois fois plus de chance d'être victimes de discrimination au travail que les autres travailleurs.

3 Les revendications d'APF France handicap et les leviers identifiés pour une dynamique professionnelle inclusive



Sur la base de ce bilan en demi-teinte du quinquennat, et à quelques mois de l'élection présidentielle, APF France handicap porte des revendications fortes. Dans la suite de sa contribution "[Demain, une société plus juste, apaisée et durable, fondée sur les droits humains](#)" publiée l'an passé, l'association se positionne résolument pour un changement de paradigme dans l'approche des politiques de l'emploi des personnes en situation de handicap en dépassant les logiques de silo et la vision catégorielle du handicap. Et elle

propose des solutions et leviers pour une dynamique inclusive de l'emploi des personnes en situation de handicap.

3.1 Pour une vie professionnelle réellement inclusive

APF France handicap a identifié un certain nombre de mesures prioritaires :

1. **Poursuivre l'effort national en faveur du développement de la formation et de l'apprentissage** des travailleurs handicapés et promouvoir de nouvelles modalités d'apprentissage et de formation en étayant les acteurs du droit commun de la formation sur le handicap (développement de la pédagogie universelle et adaptation des contenus et des modalités dans une logique d'accessibilité universelle, étayage des référents handicap et des formateurs au sein des CFA...).
2. **Simplifier l'écosystème institutionnel d'accompagnement** des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en poursuivant le renforcement de la coordination des acteurs du service public de l'emploi entre eux et avec les acteurs experts du handicap et rendre plus lisible l'offre d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap et pour les employeurs.
3. **Sécuriser l'accompagnement des parcours et des transitions** des travailleurs en situation de handicap, garantir un droit à des allers/retours et poursuivre la montée en puissance des dispositifs d'accompagnement pérenne tels que l'emploi accompagné et la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT adopté en 2021.
4. **Développer de nouvelles organisations du travail** prenant en compte les parcours de vie, les vulnérabilités, les ruptures mais aussi les compétences acquises par les travailleurs dans le cadre de ces parcours de vie.
5. **Rendre effectif l'accès à l'emploi** en développant les approches inclusives, par une évolution de l'organisation du travail et l'activation effective de l'obligation d'aménagement raisonnable et l'exploration de nouveaux métiers pour les personnes en situation de handicap à partir de leur expertise d'usage du handicap.
6. **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 dépasser les cloisonnements sectoriels et l'organisation par publics et les politiques segmentées et en silo, appréhender la pluralité des situations dans l'emploi à partir de la notion de parcours des personnes.

7. **Amplifier l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi** issus des champs du handicap et de l'insertion en renforçant les moyens d'accompagnement du service public de l'emploi et des acteurs non gouvernementaux et en pérennisant les expérimentations fondées sur l'empowerment des bénéficiaires et sur des ingénieries de formation adaptées aux besoins des bénéficiaires telles que l'expérimentation TZCLD et les expérimentations conduites en entreprises adaptées.

3.2 Les insuffisances du modèle français sur la mise en œuvre de la CIDPH pointées par le rapport de l'Onu



L'audition de la France en août dernier sur la mise en œuvre de la Convention internationale relative aux droits de personnes handicapées (CIDPH) a permis de pointer les insuffisances du modèle français qui ne promeut pas suffisamment une approche fondée sur les droits des personnes en situation de handicap dans l'accès et le maintien en emploi.

Le comité enjoint ainsi la France d'améliorer son organisation institutionnelle dans une visée davantage inclusive pour que les travailleurs en situation de handicap aient un accès effectif au milieu ordinaire de travail.

Il préconise en particulier :

- de progresser vers la suppression des établissements de travail protégé ;
- d'améliorer l'intégration des femmes handicapées dans le marché du travail ;
- de garantir l'accès des personnes handicapées aux programmes généraux d'orientation et de formation professionnelle initiale et continue ;
- de garantir l'effectivité fondée en droit d'un accompagnement individualisé au moyen d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail pour les salariés des secteurs public et privé, et de renforcer les mesures visant à faciliter la reconnaissance des aménagements raisonnables pour les salariés sur le lieu de travail.

APF France handicap soutient les préconisations formulées par le comité, en particulier celles visant à renforcer le niveau de formation initiale et continue des personnes en situation de handicap et les moyens d'accompagnement individualisé ainsi que celles incitant à créer des collectifs de travail plus inclusifs et à rendre opposable aux employeurs l'obligation d'aménagement raisonnable. Ces préconisations constituent un aiguillon qui doit guider les politiques publiques nationales à venir et les employeurs.

S'agissant de la préconisation concernant la suppression du milieu protégé, APF France handicap s'inscrit dans un point de vue nuancé fondé sur la notion de transition inclusive telle que développée pour l'ensemble des structures du secteur médico-social, dans la suite des recommandations formulées par l'Igas dans son rapport sur les ESAT en 2019 et dans ce qu'esquisse le plan gouvernemental de transformation des ESAT adopté en 2021. Pour APF France handicap, il faut surtout garantir le libre choix des usagers des ESAT, leur permettre d'aller davantage vers le milieu ordinaire de travail et améliorer leur statut pour le rapprocher de celui des salariés, tout en garantissant la possibilité d'un accompagnement médico-social adapté à leur situation et à leur capacité de travail.

Le Comité des droits de l'Onu devrait prochainement rendre publiques ses observations générales portant sur l'Article 27 de la Convention et faire part de ses préconisations. APF France handicap y sera attentive.

3.3 La nécessité d'un changement de paradigme : dépasser la vision catégorielle du handicap

Au-delà des politiques publiques, il faut constater que les approches inclusives effectives existantes dans le monde de l'entreprise restent encore très limitées. Le modèle français est encore très marqué par l'empreinte de ses origines culturelles peu intégratrices pour les travailleurs handicapés. Ainsi en est-il de l'obligation d'aménagement raisonnable que doivent mettre en place les entreprises depuis l'adoption d'une directive européenne en 2000, alors qu'elle a montré sa pertinence dans plusieurs pays européens.

En outre, une vision catégorielle du handicap dans l'emploi perdure, alors que les situations des personnes en situation de handicap sont plurielles et hétérogènes. Les constats de la Défenseure des droits lors de l'audition de la France en août 2021 sont sans appel : « *La stigmatisation et les représentations préjugées persistent, comme l'indique le fait que le handicap est le premier motif de saisine du défenseur des droits. L'emploi est le premier domaine concerné par les discriminations du fait du handicap. Cela est dû aux refus d'aménagements raisonnables par les employeurs* ».

La nécessité de construire des logiques fortes d'accompagnement spécifique des parcours des personnes, au-delà des catégories des politiques publiques construites en silo, et l'invitation des entreprises à inscrire davantage leurs politiques de recrutement et de maintien en emploi dans une dimension sociétale globale intégrant tous les paramètres des parcours de vie de leurs salariés (ruptures personnelles, problématiques de santé et de handicap, conciliation vie privée/ vie professionnelle et rôle d'aidant, besoins de formation tout au long de la vie, organisation du travail souple, logique d'accessibilité universelle et d'aménagement raisonnable ...), doivent être résolument promues.

3.4 APF France handicap engagée dans l'accompagnement vers l'emploi

3.4.1 Les initiatives nationales d'APF France handicap

APF France handicap poursuit sa dynamique d'accompagnement des problématiques d'insertion socioprofessionnelle des jeunes en situation de handicap, dans la suite de ce qui avait été initié l'an passé à travers en particulier l'adoption d'un plaidoyer national début 2021 intitulé [« Jeunes et en situation de handicap, pour une insertion professionnelle réussie »](#).

Un guide d'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans leur parcours d'insertion professionnelle



À l'occasion de la SEEPH 2021, APF France handicap publie un guide intitulé [« Accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap, des réponses pour votre avenir professionnel »](#). À destination des jeunes, le guide a été conçu par APF France handicap en partenariat avec l'Union des missions locales et l'association Droit au savoir. Il vise à accompagner les jeunes dans leur projet en identifiant toutes les étapes, les dispositifs et les acteurs clé susceptibles de les accompagner. Il s'adresse directement aux jeunes en situation de handicap, dans une visée opérationnelle, en identifiant les questions que peuvent se poser les jeunes en situation de handicap dans leurs démarches d'insertion professionnelle.

Un partenariat avec l'Union nationale des missions locales (UNML)



Le constat de la complexité de l'écosystème institutionnel de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi (Pôle Emploi /Cap Emploi ; missions locales, CFA...) et de son faible étayage sur le handicap est connu. Notre partenariat initié début 2021 avec l'UNML s'inscrit donc dans l'objectif d'améliorer la capacité du droit commun à mieux accompagner les jeunes en situation de handicap et à contribuer à l'étayage des missions locales sur les besoins spécifiques de ces jeunes. Les retours de jeunes en situation de handicap accompagnés par des missions locales sont souvent positifs car elles proposent une logique d'accompagnement global inscrivant le projet professionnel du jeune dans une trajectoire intégrant ses autres besoins (logement, santé, mobilité...). Néanmoins, les missions locales font le constat de la nécessité d'une montée en compétence sur la connaissance des besoins des jeunes en situation de handicap.

La promotion des dispositifs d'accompagnement sur mesure, prenant en compte et sécurisant tous les besoins personnels d'accompagnement du jeune en situation de handicap, doit donc être amplifiée. Certaines missions locales mettent déjà en place ce type de dispositifs d'accompagnement qui doivent être étendus et mieux articulés avec les ressources proposées par les réseaux associatifs tels qu'APF France handicap. Le soutien à la capacité des acteurs institutionnels du droit commun à proposer une dynamique d'accompagnement global pour toutes et tous, tout en proposant des solutions d'accompagnement spécifique adaptées à la situation des jeunes en situation de handicap, est un enjeu majeur pour APF France handicap.

Dans le cadre de ce partenariat, des actions d'interconnaissance de nos offres de service ont été initiées courant 2021 et l'UNML a également été associée à l'élaboration des contenus du guide à destination des jeunes en situation de handicap.

Le projet national CAP' APPRENTISSAGE sur l'accompagnement de jeunes en situation de handicap vers l'apprentissage accueillis au sein des IEM FP d'APF France handicap



APF France handicap a initié courant 2021 un projet national de soutien au développement de l'apprentissage des jeunes accueillis au sein de ses instituts d'éducation motrice de formation professionnelle (IEM FP), dans le cadre d'un soutien financier sollicité auprès de fondations d'entreprises.

Le gouvernement cherche à encourager l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en développant l'apprentissage, en proposant de nouvelles mesures pour encourager les entreprises à embaucher de jeunes apprentis. Néanmoins, en 2019, seulement 1 % des jeunes en situation de handicap étaient en apprentissage. Dans les établissements gérés par APF France handicap, de nombreux jeunes ne savent pas qu'ils ont la possibilité de faire des études en apprentissage : ils ont peu de confiance en eux, une mauvaise connaissance du monde de l'entreprise et de la palette des métiers disponibles sur leurs territoires, etc. Leurs familles sont également parfois réticentes face à ce type de projet : ne serait-ce pas trop de difficultés supplémentaires ? Enfin, de nombreuses entreprises ont des *a priori* sur ces jeunes et pensent que leur apprentissage induira des adaptations lourdes et coûteuses du poste de travail, une incapacité de travailler liée au handicap, etc.

À travers le projet national Cap' apprentissage, APF France handicap souhaite pouvoir doter de moyens supplémentaires les IEM FP pour accompagner des jeunes accueillis dans des projets d'alternance en adéquation avec leurs potentiels et leurs capacités. Pour ce projet, 4 IEM se sont portés volontaires. L'apprentissage est un mode de formation considéré comme un tremplin vers l'emploi, 70 % des apprentis trouveraient un travail dans les 7 mois suivant leur formation. Mais pour les jeunes en situation de handicap, plusieurs obstacles existent : la méconnaissance de cette voie, l'autocensure, la peur des familles, l'inquiétude des employeurs.

L'objectif du projet n'est pas de recréer les accompagnements existants mais d'avoir une personne dédiée dans chaque IEM d'APF France handicap pour centraliser les informations, faire le lien avec les entreprises du territoire et avec les jeunes et leurs familles et identifier les freins et les leviers mobilisables. Ce professionnel conseillerait également l'entreprise sur les possibles besoins d'aménagement du poste. Ce conseiller serait aussi en charge de suivre le jeune après son entrée en apprentissage ; en effet, le risque de décrochage peut être important lors de la première année.

Durant les 3 ans de la phase de test de ce projet dans les IEM volontaires, des sessions de partage de connaissances seront organisées entre chaque IEM participant et chaque année un bilan sera partagé en interne, afin de communiquer auprès des autres IEM qui souhaiteraient développer également l'apprentissage auprès des jeunes qu'ils accueillent. L'objectif est d'accompagner 24 jeunes âgés de 14 à 20 ans par an, soit 72 jeunes sur 3 ans. Les familles des jeunes seront également les bénéficiaires indirects, avec une sensibilisation de 150 familles par an. Plusieurs fondations d'entreprises ont été sollicitées pour un soutien institutionnel et financier à ce projet.

La constitution d'une team d'athlètes olympiques et paralympiques embauchés au sein d'APF France handicap



En 2024, la France organisera les Jeux Olympiques et Paralympiques et les athlètes se préparent déjà à cette échéance unique. Pour beaucoup, l'emploi est aussi un challenge.

C'est pourquoi APF France handicap, à travers son réseau de structures et d'entreprises, poursuit la dynamique de jeux inclusifs en proposant un programme professionnel adapté aux athlètes : la Team APF France handicap.

La force du dispositif est un accompagnement en trois temps :

- L'aménagement du temps de travail pendant la carrière sportive afin de laisser suffisamment de temps à l'athlète pour s'entraîner et réaliser des performances sur les compétitions de références.
- L'accompagnement financier pour le coût du matériel sportif innovant et les frais de déplacement *via* le fléchage des grands donateurs.
- L'accompagnement dans l'après carrière sportive en sécurisant leur emploi *via* la formation et l'intégration à temps complet dans nos équipes.

Environ 10 athlètes vont être intégrés au sein de l'association dans le cadre de la Team d'athlètes APF France handicap. Afin d'être le plus inclusif possible, la Team d'athlètes APF France handicap sera composée de sportifs en préparation pour les Jeux Paralympiques mais aussi de quelques athlètes préparant les Jeux Olympiques. Ce projet est conduit grâce à une collaboration forte avec l'Agence Nationale du Sport.



« L'emploi joue un rôle majeur dans la performance des athlètes. Si on prend les résultats des Jeux de Tokyo par exemple, l'ensemble des médaillés olympiques sont des athlètes qui sont accompagnés professionnellement, en formation ou déjà en carrière avec un aménagement du temps de travail. Il s'agira aussi d'identifier les compétences transférables du milieu sportif au monde de l'entreprise. » souligne Aude Moulin Delalande, Cheffe de projet Sports/Paris 2024 à APF France handicap.

À travers ces parcours emblématiques d'athlètes "ambassadeurs", l'objectif est donc de montrer que carrière professionnelle et carrière sportive sont aussi compatibles qu'emploi et situation de handicap. Le dispositif est déjà lancé.

Anne Claveau, chargée des actions associatives à la délégation de l'Indre d'APF France handicap, s'entraîne 10 à 12h par semaine sur son handbike (vélo à mains) pour réaliser son rêve et décrocher sa place aux Jeux Paralympiques de Paris 2024 :



« J'adore travailler à la délégation sur les projets comme le Run & Trail ou la Caravane des enfants. À la délégation, j'ai quelques aménagements de mon temps afin de me consacrer plus facilement à mes entraînements, à l'approche des échéances sportives notamment. Le dispositif Team d'athlètes APF France handicap va me permettre d'aller plus loin, particulièrement sur l'acquisition de mon matériel sportif qui est très couteux. Enfin les collègues du territoire et aussi des autres délégations sont aussi des supporters, ils m'encouragent énormément et cela me pousse beaucoup. »

3.4.2 Focus les actions portées par le réseau Entreprises d'APF France handicap

Le Projet économique et social SOURHI (Solution Universelle RH Inclusive) en faveur du développement de l'emploi des travailleurs dans le territoire (en région Grand Est)

L'entreprise adaptée (EA) APF Entreprises de Ludres a initié un nouveau projet intitulé SOURHI. Constatant à la fois une véritable évolution du marché du travail et des pratiques de recrutement et d'intégration des salariés, mais aussi une évolution des besoins et des attentes des acheteurs et des publics accompagnés, l'EA de Ludres a souhaité proposer de nouvelles solutions. L'offre SoURHI® a été co-construite avec les acteurs inclusifs du territoire venant d'univers divers et experts dans leur activité : RH, juridique, RSE, comptabilité, commerciale, accompagnement des publics en insertion, accompagnement des personnes RQTH, Conseil Départemental et Région Grand Est.

SoURHI® est une offre de service dédiée au placement direct à l'emploi en CDI ou CDD pour les publics relevant du secteur du handicap et de l'inclusion. L'offre comprend trois modules : l'étude détaillée du besoin en recrutement et son environnement, le recrutement et l'accompagnement complémentaire à 3 et 6 mois après embauche. Ce nouveau service est mis en place avec un cabinet conseil "Inclusion" dédié aux acteurs de l'inclusion et l'équipe projet de Ludres. Cette nouvelle offre de service est opérationnelle depuis septembre 2021 sur le site de l'EA de Ludres, avec des moyens spécifiques qui vont être déployés pour offrir des prestations de qualité et en correspondance avec l'ADN et le projet économique et social d'APF Entreprises.

L'offre SoURHI® se décline à travers une activité intégrée à l'EA, secondaire et complémentaire à l'offre existante et qui proposera une offre de placement direct via une étude approfondie du ou des postes à pourvoir et le recrutement ciblé du personnel. L'activité déployée doit accentuer les passerelles vers l'emploi durable, le CDD ou le CDI étant les objectifs de la prestation et les partenariats avec les entreprises et employeurs publics et privés du territoire. Elle constitue donc un outil de sécurisation de parcours et d'intégration dans l'emploi durable et une opportunité de développer les partenariats avec les entreprises et employeurs publics et privés du territoire sur l'emploi inclusif et leur engagement RSE.

C'est une activité qui n'a pas vocation à être une simple prestation de service mais un moyen de promouvoir les publics et l'expertise d'APF Entreprises sur le champ du placement et de l'inclusion.

Une mixité forte des publics accompagnés est prévue, avec la volonté de travailler sur la parité hommes-femmes. Toutes les catégories socio professionnelles seront pleinement intégrées, dont les postes avec 1eres qualifications. Les offres seront ouvertes en priorité aux personnes ayant la RQTH, le public déjà en parcours dans le secteur adapté et l'IAE (insertion par l'activité économique).

Entre 70 et 100 personnes doivent être accompagnées chaque année, avec 30 à 40 clients annuels prévus.

Handicap intérim, la première Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) créée par APF France handicap et The Adecco Group



La création d'handicap intérim constitue un nouvel outil visant à favoriser l'accès à l'emploi à des personnes en situation de handicap. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'engagement national "Cap vers l'entreprise inclusive" piloté par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

APF France handicap et The Adecco Group, via sa filiale Humando spécialisée dans l'intérim d'insertion, mettent en commun leurs expertises respectives du savoir-faire inclusif et de l'intérim à travers la nouvelle entité « handicap intérim », une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT), 100 % handicap qui accompagne les demandeurs d'emploi en situation de handicap, pour accéder au marché de l'emploi. Son objectif est de co-construire un projet professionnel avec le candidat pour favoriser son emploi durable en entreprise, grâce à l'intérim.

La création d'handicap intérim apporte donc une nouvelle réponse au challenge de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap avec la jonction de deux expertises.

La première agence a ouvert en Île-de-France le 26 mai 2021 avec pour ambition de couvrir tout le territoire français, en s'appuyant, pour son développement, sur les partenaires publics comme Pôle Emploi et les partenaires locaux du service public. 4 agences sont actuellement en cours de déploiement en Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Auvergne Rhône-Alpes. Elles devraient ouvrir d'ici fin 2022. Au total, ce sont 10 agences handicap intérim qui seront créées d'ici 2023. Grâce à cette démarche partenariale locale, Handicap intérim entend développer une offre adaptée aux besoins du territoire où il sera implanté.

L'un des objectifs de l'entreprise adaptée de travail temporaire est de répondre aux enjeux de recrutement des entreprises en renforçant la visibilité des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi et auprès des entreprises, afin de construire des trajectoires pour leur employabilité durable. En effet, une entreprise qui souhaite recourir à un intérimaire, doit justifier d'un recours valable (remplacement, transitions de postes, accroissement temporaire d'activité). Depuis la loi Pénicaud, le recrutement d'un intérimaire en situation de handicap suffit à justifier le recours à l'intérim. Handicap intérim va plus loin grâce à un processus de sensibilisation déployé dans les entreprises en amont de l'arrivée des personnes en situation de handicap pour favoriser leur intégration.

Ce dispositif favorise la démarche d'inclusion, en travaillant sur les compétences et l'évolution des comportements au sein de l'entreprise et participe concrètement à sa politique RSE en l'aidant à répondre à l'enjeu éthique, financier et légal que représente l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La personne en situation de handicap, quant à elle, bénéficie tout au long du processus d'un accompagnement professionnel personnalisé par Handicap intérim et de nombreux avantages tels que :

- Un accompagnement socio-professionnel renforcé pour les démarches liées à l'emploi mais également pour la gestion de son quotidien apporté par une équipe de spécialistes de l'emploi et du handicap. Un recruteur d'Handicap intérim accompagne 12 personnes en équivalent temps plein (ETP).
- Une complémentaire santé, des tickets restaurants, un accès à l'épargne (CET – PERCO), des aides aux logements, à la mobilité ou encore pour la garde d'enfant.
- La sécurisation du parcours professionnel : de l'évaluation RH au plan de carrière, incluant la formation professionnelle.
- Une disponibilité définie par l'intérimaire (gestion choisie du temps de travail, planning, congés, horaires, jours de repos, week-ends, durée journalière, etc.).

Un processus d'intégration dans l'entreprise est mené en aval par handicap intérim, une fois le recrutement de l'intérimaire en situation de handicap effectué.

Chaque année, 30 % des bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé qui accèdent à l'emploi le font en intérim et plus de 30 000 intérimaires en situation de handicap sont délégués sur tous types de métiers partout sur le territoire national. Handicap intérim offre la possibilité aux demandeurs d'emploi en situation de handicap de relancer et dynamiser leur trajectoire professionnelle. L'intérim représente une solution d'accès à un panel plus large de postes et, pour les candidats ayant une RQTH, la possibilité d'exprimer leurs qualités et leurs compétences en situation de travail. Il favorise un retour, progressif et accompagné, dans le monde du travail, aux bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi. En élargissant le périmètre des offres provenant d'entreprises du milieu ordinaire, cette solution permet à ces personnes de bénéficier d'opportunités accrues grâce à une multiplicité de partenaires provenant de secteurs variés et donc porteurs d'une diversité de métiers.

TALENT DIGITAL SIMPLON

L'AGEFIPH, APF France handicap et les organismes de formation Simplon et WebForce3 se sont lancés le défi de sourcer et former aux métiers du numérique 500 personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi en moins de 3 ans.

Le programme AWS re/Start, avec l'appui des partenaires, a pour vocation d'ouvrir de nouvelles opportunités professionnelles à des personnes éloignées de l'emploi en les aidant à développer des compétences dans le domaine du Cloud. Cette année, AWS, Simplon Hauts-de-France et APF France handicap ont souhaité, au travers de leur partenariat, mettre leurs réseaux et forces en commun pour lancer une promotion composée à plus de 60 % de personnes ayant une reconnaissance RQTH.

La digitalisation de la société a créé de nouveaux besoins, avec le constat d'une pénurie de ressources pour y répondre dans le secteur du numérique. APF France handicap s'est positionnée sur ces métiers en développement et générateurs d'emplois durables. Le programme AWS re/Start permet de proposer à des personnes auparavant éloignées de l'emploi une formation débouchant sur des métiers d'avenir.

Cette nouvelle promotion se compose de 15 personnes, dont 9 personnes en situation de handicap. Les apprenants viennent de la région Hauts-de-France, et seront employés à la sortie de la formation par des entreprises régionales ou nationales, certains grâce au dispositif CDD Tremplin. Cette démarche tripartite démontre la pertinence de la création d'emploi durable pour les personnes en situation de handicap dans les secteurs en tension.

Le programme re/Start est une formation gratuite qui s'adresse aux personnes souhaitant démarrer une carrière dans le Cloud, conçue pour répondre aux besoins de recrutement des employeurs et proposer de nouvelles perspectives professionnelles à des personnes sans emploi et éloignées du milieu de la Tech. Une opportunité également pour les employeurs de recruter des talents juniors qualifiés, tout en favorisant la diversité.

L'expérience avec les précédentes promotions re/Start a prouvé que le programme n'était pas seulement une formation. Il a été pensé pour être un levier d'inclusion, d'insertion et d'emploi. Les compétences comportementales sont toutes aussi importantes que les compétences techniques. Ces formations sont exigeantes mais il y a la promesse de véritables reconversions professionnelles dans un secteur dynamique.

3.4.3 Coup de projecteur sur des initiatives du réseau APF France handicap en région

- **Le soutien à l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap**

Le module d'accompagnement pour les 18/25 ans sans solutions porté par l'IEM LA GRILLONNAIS (en Loire-Atlantique)

Créé il y a sept ans, le module proposé par l'institut d'éducation motrice (IEM) La Grillonnais (44) accompagne des jeunes en situation de handicap à partir de 18 ans qui n'ont pas pu intégrer le milieu ordinaire de travail et restent sans solution. Il peut s'agir de jeunes diplômés n'ayant pas de débouché et vivant une rupture de parcours caractérisée par une formation ou un emploi inadéquat au handicap par exemple.

Le module propose une évaluation, dispensée au sein du plateau technique de l'IEM par une équipe de professionnels (bilan physique, scolaire et social). Chaque jeune bénéficie d'un accompagnement personnalisé afin de mettre en exergue ses difficultés pour ainsi être dirigé vers une orientation professionnelle adaptée à son profil.

À ce jour, plus de 100 jeunes ont été accompagnés et 80 % d'entre eux ont trouvé une solution d'emploi.



« Après mon BTS Assistant de manager, j'ai exercé plusieurs postes en intérim et on m'a proposé un poste à la Banque Postale. J'ai informé mon employeur de mon handicap qui m'a répondu : « ok, on va tout mettre en œuvre ». Un jour, il me convoque dans son bureau : « Je vois que tu as de grosses difficultés, on va être obligé de mettre fin à ton contrat ». J'ai appelé Dominique Pichaud, animateur à l'IEM La Grillonnais pour lui dire que mon patron avait décidé d'arrêter mon contrat car je suis trop lent. Moi, ce qui me met en colère, c'est que l'Éducation nationale n'est là que pour faire passer des diplômés sans se soucier du handicap de la personne, savoir si finalement la personne pourra exercer ce métier plus tard. Là, c'est comme si je n'avais aucun diplôme, comme si je n'avais pas fait de formation. En ce moment, je bénéficie du dispositif de l'IEM qui m'a conseillé de commencer dans un ESAT. Je commencerai par un ESAT hors les murs pour réintégrer le milieu ordinaire ensuite. »

Clément, 25 ans, titulaire d'un BTS Bac+2, atteint de dyspraxie, [Lien vidéo](#)

Le dispositif Déclic Jeune Emploi & Santé (en Ile-et-Vilaine)

Initié en 2020 par APF France handicap et LADAPT et soutenu par l'agence régionale de santé Bretagne, le dispositif Déclic Jeune Emploi & Santé vise à accompagner, en Ile-et-Vilaine, les jeunes en situation de handicap, reconnus ou non, de plus de 16 ans, ayant des difficultés d'orientation, de choix de formation adéquate ou d'accès à l'emploi. Il s'adresse à tout professionnel accompagnant un jeune en situation de handicap, désirant travailler dans une logique de subsidiarité.

Déclic Jeune Emploi & Santé a pour missions :

- La prévention et l'accompagnement lors de ruptures de parcours au sein des secteurs sanitaire, médico-social ou social.
- L'appui aux équipes professionnelles du handicap et de l'emploi.
- L'appui aux bénéficiaires.

À partir d'une identification des freins à l'emploi, un accompagnement des transitions est proposé aux jeunes et aux équipes de professionnels (médico-sociales, enseignantes, de l'insertion) qui s'interrogent sur leur devenir en termes d'orientation, de formation et d'accès à l'emploi. Il offre également un appui et une expertise aux professionnels des équipes médico-sociales, aux équipes d'enseignants, aux Missions Locales, aux agences Pôle Emploi et aux organismes de placement spécialisé (OPS).

Véritable passerelle, ce dispositif permet la mise en relation entre les professionnels de l'insertion professionnelle et les acteurs de la santé et du handicap.



« J'ai été reçu lors d'un entretien par l'équipe de Déclic Jeune Emploi & Santé car j'avais beaucoup de mal à gérer les choses du quotidien, c'est beaucoup de stress pour moi. C'est un gros soutien. Grâce à l'intervention de tous les professionnels, j'ai obtenu un stage dans une entreprise adaptée. Tout s'est très bien déroulé. Maintenant j'ai un CDD tremplin qui est validé. »

Anonyme, 29 ans, homme en situation de handicap

- **Une activité innovante d'économie circulaire développant l'employabilité des travailleurs d'ESAT**

La ferme à insectes de l'ESAT des Terres d'Opale de Calais (dans le Pas-de-Calais)

Face à une situation économique de plus en plus fragile, l'ESAT des Terres d'Opale (62) a décidé de repenser ses activités commerciales. L'idée de créer une ferme à insectes a ainsi vu le jour, afin de permettre la professionnalisation des travailleurs autour de nouveaux domaines :

- les règles d'hygiène et les protocoles sanitaires ;
- le travail en légumerie ;
- le métier d'éleveur d'insectes, en plein devenir ;
- les savoirs faire et savoirs être concernant l'accueil du public.

En 2020, les premiers vers ont été installés et les travailleurs formés à cette nouvelle activité. Depuis, des vers de farine sont commercialisés auprès des animaleries et du secteur agricole.

Dans un second temps, et lorsque les autorisations européennes en matière de consommation humaine de produits à base de protéines d'insectes seront publiées, l'unité d'élevage sera complétée par un atelier de transformation destiné à produire de la farine d'insectes à destination du secteur de la restauration, des insectes déshydratés.

À terme, des ateliers de dégustation ouverts à tous verraient le jour.

L'objectif de ce projet, entre autre, est la montée en puissance des compétences des travailleurs en situation de handicap sur un métier innovant et valorisant, ancré dans une démarche de développement durable (circuit court, emballages durables, logistique de livraison verte).

Les bénéficiaires :

- Aujourd'hui : permettre la formation professionnelle de 8 personnes en situation de handicap.
- Demain : permettre la création d'emploi au fur et à mesure du développement de la ferme.
- Transposer les compétences acquises dans l'ESAT en milieu ordinaire : restauration, accueil du public.



Entretien croisé entre Maxime, 24 ans, et Anthony, 33 ans, travailleurs en situation de handicap au sein de la ferme à insectes

Quelle est votre activité au sein de la ferme à Insectes ?

Maxime : Au sein de l'élevage, je trie (je sépare les larves vivantes des mortes, les nymphes des larves, les coléoptères des nymphes). Je tamise (je sépare les larves de leur déjections). Je les nourris (de son et de légumes que je coupe).

Anthony : Mon activité au sein de l'élevage est la transformation des larves. C'est-à-dire, après la récolte, l'ébouillantage des vers récoltés, la déshydratation puis je les mets en sachets pour les vendre d'abord dans les animaleries pour les poules et les oiseaux.

Je m'occupe aussi du tri, de la récolte de son fécondé (le son dans lequel ont pondu les coléoptères) et la récupération des nymphes (pour renouveler la colonie de coléoptères).

Je maîtrise toute la chaîne de l'élevage des vers jusqu'à la transformation en produit fini.

Que faisiez-vous avant de participer à ce projet ?

Maxime : J'étais au conditionnement. Je faisais de la mise en carton de verre pour les cristalleries d'Arc.

Je m'occupais aussi de la cuisine. Je réchauffais les plats, je mettais la table. Je mettais le pain, les entrées, je servais.

Anthony : J'étais au conditionnement, essentiellement pour les cristalleries d'Arc et pour la fabrication de raclettes ménagères.

Que vous apporte ce projet professionnellement et humainement ?

Maxime : Ça m'apporte de la détente, du calme. Parfois du stress. Mais surtout un nouveau métier, des connaissances. Ça me fait rencontrer des gens. Par exemple la présentation de notre élevage et notre métier à l'école de la seconde chance à Roubaix, et à l'Université Baudimont à Arras. Ça m'a fait devenir célèbre grâce à la vidéo et aux articles de presse. Moi j'aime beaucoup. J'ai appris un nouveau métier. J'ai 2 bonnes monitrices, Marie-Clémentine et Virginie. Et une bonne équipe pour l'élevage d'insectes. Tout va bien. Venez nous voir... on mangera un petit ver et on boira un petit verre !

Anthony : J'ai découvert un nouveau métier et des responsabilités. Je maîtrise toute la chaîne, de l'éclosion de l'œuf à la déshydratation en passant par la récolte... Aux insectes, il y a une bonne ambiance de travail, on fait un métier d'avenir. On fait également de belles rencontres grâce, par exemple au salon Innover en juin dernier à Euratechnologie. Humainement, ça m'a apporté une meilleure image de moi-même et de la reconnaissance aussi.

- **Le mécénat de compétence pour développer l'emploi en milieu ordinaire de travail**

Le Projet Emploi Handicap 65 (dans les Hautes-Pyrénées)

Ce projet expérimental, porté par la délégation APF France handicap des Hautes-Pyrénées (65), a pour but de développer et mobiliser sur l'ensemble du département un réseau d'entreprises et collectivités de tailles et de domaines d'activité divers pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'objectif majeur du projet Emploi Handicap est de réduire le taux de chômage des personnes en situation de handicap de 50 %. Il sera prochainement développé dans le Gers (32) et une partie des Pyrénées-Atlantiques (64).

Ce projet est né de l'initiative d'une salariée de l'entreprise Safran Helicopter Engines et a été soutenu par APF France handicap. Dans le cadre d'un mécénat de compétences initié avec l'entreprise, est proposée une animation d'un réseau d'employeurs et de demandeurs d'emploi et/ou de formation visant à mieux identifier leurs besoins respectifs, les interlocuteurs institutionnels, les outils, et les aides possibles. Elle permet également l'identification d'opportunités professionnelles et la mise en relation des entreprises avec des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ; des actions de parrainage sont également initiées. Aujourd'hui, certains demandeurs d'emploi en situation de handicap qui viennent solliciter Emploi Handicap 65 deviennent bénévoles au sein du projet. Au-delà de sa fonction première, il se révèle être un véritable lien social. En s'impliquant, ces personnes, souvent éloignées de l'emploi, redeviennent actives, apportent leurs compétences et contribuent à des tâches administratives ou d'organisation qui ne pourraient exister sans eux. Grâce à ces bénévoles, ce projet fédérateur va se pérenniser et pourquoi pas s'étendre à d'autres départements.



« De mon expérience de référente handicap à Safran Helicopter Engines, j'ai acquis la conviction que ce qui était possible dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans les grandes entreprises était compliqué pour les PME. La base de ce projet est de déployer un réseau d'employeurs et de demandeurs d'emploi de façon à réunir l'ensemble de nos synergies, de nos connaissances, d'établir les besoins et de mettre en place des solutions concrètes qui puissent par la suite donner lieu à des méthodologies que l'on pourra déployer sur d'autres départements. »

Christine Caselles, cheffe de projet Emploi Handicap 65 APF France handicap

Le programme « Boostons les talents » à Bordeaux (en Gironde)

Mis en place en 2021 par la délégation APF France handicap de Gironde, « Boostons les talents » est un programme de soutien aux personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi qui s'étale sur quatre sessions.

Le but consiste avant tout à renforcer l'estime de soi et le pouvoir d'agir des participants.

Durant quatre semaines, de nombreux ateliers sont organisés : théâtre pour gagner en assurance, sophrologie pour gérer le stress et les émotions, socio-esthétique pour apprendre à soigner son apparence.

La rencontre avec des responsables de ressources humaines, l'organisation d'une séance photo ou l'apprentissage du réseau social LinkedIn complètent les séances.

Les groupes comptent 12 personnes avec pour seul prérequis la validation préalable d'un projet professionnel et la volonté d'accéder à l'emploi. Pour cela, chaque participant reçoit un questionnaire d'évaluation lui permettant de noter ses acquis de 1 à 5 sur des sujets comme la confiance en soi.

En 2022, la délégation APF France handicap espère pouvoir poursuivre ce dispositif dont les résultats obtenus sont très prometteurs.



« J'ai découvert la socio-esthétique. J'ai compris l'importance d'arriver présentable à un entretien. Le théâtre m'a conduit à m'ouvrir à ceux qui m'entourent, moi qui me montre plutôt réservé. »

Nicolas Paiva, 24 ans, porteur d'une infirmité motrice cérébrale, en recherche d'emploi depuis un an et demi

APF France handicap en bref

Créée en 1933, APF France handicap est la plus importante association 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 :

