

BIP

Bulletin
d'Information
pour les
Professionnels
sanitaires et sociaux
de l'entreprise,
les membres de
DRH, CE, CHSCT...

Dossier

Trente ans
d'insertion
dans l'emploi
des personnes
en situation
de handicap

P2

Actualités

Formation :
Un Mooc pour
l'insertion

P4

Le point sur

Défenseur des droits
Guide handicap,
emploi
et aménagement
raisonnable

P4



numéro
49

décembre
2017



ARCAT
GROUPE SOS
SOLIDARITÉS

94-102,
rue de Buzenval
75020 Paris
01 44 93 29 29
arcat-sante.org

Le
retour
du Bip!

Louise
Bartlett
Rédactrice
en chef

pages, pour apporter des analyses et actualités permettant d'avancer ensemble pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie active. Nous vous proposons pour ce deuxième numéro de 2017, un retour sur trente ans de loi en faveur de l'emploi des personnes handicapées (instaurée le 10 juillet 1987), et d'actions de l'Agefiph, l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Quel bilan, quelles perspectives ?

Arcat a le plaisir de vous adresser ce 49^e numéro du Bip, bulletin d'information à destination des professionnels engagés pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Le Bip paraît à rythme semestriel, en format quatre

Côté plus : le taux de personnes handicapées actuellement employées a nettement augmenté en trente ans. Côté moins : on part d'assez bas, et l'obligation pour les entreprises de vingt salariés d'employer 6% de personnes en situation de handicap est loin d'être atteint. De nombreuses entreprises choisissent encore de payer des contributions compensatoires à l'Agefiph plutôt que de respecter ce quota. L'Agefiph annonce des nouvelles mesures pour poursuivre et développer l'embauche de travailleurs handicapés : augmentation de leur niveau de qualification, accompagnement des TPE/PME et soutien à des projets novateurs pour en citer quelques-uns. Reste à espérer que les entreprises s'emparent de ces mesures en plus grand nombre pour continuer à réduire l'écart entre le taux de chômage de personnes handicapées et non handicapées.

Le BIP vous est adressé par l'association Arcat, membre du Groupe SOS Solidarités, avec le soutien de la Direction générale de la santé.

Association historique de lutte contre le VIH/sida, l'Association de recherche, de communication et d'action pour l'accès aux traitements, accompagne, informe et défend les droits de personnes atteintes par le VIH et des pathologies associées.

Si vous souhaitez recevoir d'autres exemplaires du BIP, proposer des sujets que nous pourrions traiter ou nous poser des questions n'hésitez pas à contacter louise.bartlett@groupe-sos.org

Le Bip est édité par Presscode pour l'association Arcat | Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org) | Directeur de la rédaction : Nicolas Derche (directeur@arcat-sante.org) | Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org) | Journaliste : Christelle Destombes | Direction artistique : Antonin Doussot (antonin.doussot@presscode.fr) | Maquette : Patrice Ithany (patrice.ithany@presscode.fr) | Édition et diffusion : Presscode Tél. : 04 96 11 05 80 France Hennique, editions@groupe-sos.org, www.presscode.fr, 2, rue Grignan - 13001 Marseille | Impression : Aubin imprimeur, Chemin des Deux Croix, 86240 Ligugé | Imprimé sur papier recyclé avec encres végétales | Dépôt légal à parution | ISSN 1765-4556 | Les articles et graphismes du Bip sont la propriété exclusive du journal. | Arcat est une association Loi de 1901 | 94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris, Tél. : 0144 93 29 29, Fax : 0144 93 29 30 | Directeur : Nicolas Derche | Délégation générale du Groupe SOS : 102, rue Amelot, 75011 Paris, Tél. : 0158 30 55 55, Fax : 0158 30 55 35 | Entreprise sociale, le Groupe SOS développe des activités qui concilient efficacité économique et intérêt général. Il compte aujourd'hui près de 14 000 salariés au sein de 350 établissements et services présents en France métropolitaine, en Guyane, à Mayotte, à la Réunion et en Guadeloupe. www.groupe-sos.org

Dossier

Trente ans d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En octobre 2017, l'Agefiph a célébré les trente ans de la loi de 1987 qui instaurait l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées. Quel bilan en tirer, alors que le Gouvernement promet une nouvelle ère, celle de l'inclusion des personnes ?

Le 3 octobre dernier, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) a fêté ses trente ans à la Seine musicale, nouvel écrin culturel situé sur l'île Seguin à Boulogne. Un clin d'œil à Philippe Seguin, ministre des Affaires sociales à l'origine de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Cette loi installe une obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap pour les entreprises de vingt salariés et confie à l'Agefiph le soin de collecter et gérer les contributions des entreprises ne respectant pas ce quota. La mission de l'association, au-delà de la collecte, est de « favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire ».

Un chômage élevé malgré des progrès

Trente ans après, force est de constater que l'objectif des 6% n'est pas atteint, en particulier dans le secteur privé (3,4% en emploi direct en 2015 selon la Dares ; ⁽¹⁾). La fonction publique, qui s'est vue dotée d'un organisme idoine suite à la loi de 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), peut se targuer d'atteindre un taux d'emploi de 5,17%. Chaque année, 0,1% sont gagnés, ce qui laisse augurer quelques décennies encore avant d'atteindre les 6%... Une étude prospective Travail-Handicap 2025 ⁽²⁾ estime que le scénario tendanciel est « une voie sans issue » et qu'il faut mettre en place de nouvelles solutions, privilégiant l'inclusion, si l'on veut durablement infléchir la situation. Treize défis sont à relever, allant de la formation à la mobilisation des PME, en passant par une révolution des politiques publiques d'accompagnement.

DOSSIER
ÉCRIT PAR
Christelle
Destombes

Pour Didier Eyssartier, directeur général de l'Agefiph, le verre n'est pas à moitié vide : « Une progression de 0,1 % par an, cela signifie beaucoup d'emplois supplémentaires. Entre 2014 et 2015, cela représente +7% de personnes en emploi, ce n'est pas négligeable. » En 2015, 431 000 travailleurs handicapés étaient employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) selon la Dares. Cela représente 325 400 équivalents temps plein sur l'année, sur les 9 494 600 salariés des établissements assujettis à l'OETH. Si l'on compare la situation de 1986 à celle d'aujourd'hui, les chiffres sont éloquentes. En 1986, l'Agefiph recensait 7 000 embauches de personnes en situation de handicap, 300 contrats en alternance, autant de personnes maintenues dans l'emploi et une centaine de créateurs d'entreprises. En 2016, l'Agefiph évoque 81 000 embauches, 5 500 contrats en alternance, 21 000 personnes maintenues dans l'emploi et 3 300 créateurs d'entreprises accompagnés. En trente ans, l'Agefiph et ses partenaires ont contribué à plus de 1 200 000 embauches, plus de 70 000 contrats en alternance, 230 000 maintiens dans l'emploi et plus de 60 000 créations d'activité. En dépit de ces efforts, le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois supérieur à la moyenne nationale (19%). Environ 500 000 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à Pôle emploi, soit 8,5% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Un plan stratégique pour rénover l'action

Consciente du besoin de rénover son action, l'Agefiph s'est doté du premier plan stratégique de son histoire en 2016, qui déploiera quatre axes au cours de l'année 2018⁽³⁾ : sécuriser les parcours professionnels des personnes en

situation de handicap ; mobiliser les entreprises et le monde économique et social pour l'emploi des personnes ; promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap auprès du système d'acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du travail et rendre son offre plus lisible. Didier Eyssartier analyse : « Il y a un leitmotiv dans ce plan : celui d'une société inclusive et de l'action en complémentarité du droit commun. Il s'agit de changer de posture, d'être moins considéré comme un fonds que comme un acteur, en complémentarité des autres acteurs de l'insertion dans l'emploi. » Pour le premier axe, l'Agefiph a lancé récemment un appel à projets, en partenariat avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le FIPHP et Pôle emploi, pour conventionner les futurs organismes de placement spécialisés (OPS) tels les Cap emploi et Sameth. La loi Travail du 8 août 2016 ⁽⁴⁾ organise leur regroupement au sein d'un même organisme au 1er janvier 2018 et élargit leurs missions notamment au maintien dans l'emploi. Pour Didier Eyssartier, « c'est un repositionnement des organismes qui travaillent dans l'insertion et le maintien dans l'emploi, en complémentarité du droit commun. Il s'agit aussi de faire en sorte que le droit commun soit mieux à même de prendre en compte les personnes handicapées dans les parcours. Ce chantier est en bonne voie, nous conventionnons avec des OPS pour être prêts au 1er janvier, en sachant qu'il y aura des travaux pour renforcer au fur et à mesure la complémentarité des acteurs ». Pour mobiliser les entreprises, une nouvelle offre expérimentale sera dédiée aux TPE/PME, souvent dénuées de mission handicap, pour mieux répondre à leurs besoins. Un appel d'offres a été lancé à destination de cabinets conseil, pour aider au diagnostic et à la définition de politiques handicap pour les TPE/PME. Par ailleurs, le réseau des Référents handicap, qui existe dans six régions, devrait s'étendre au niveau national. Son objectif est de réunir les acteurs qui, dans les entreprises et ailleurs, travaillent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, pour échanger des bonnes pratiques, co-construire des outils, et soutenir l'innovation. L'Agefiph dispose d'un programme de soutien à l'innovation, qui identifie

des projets novateurs – par exemple la première tablette tactile braille au monde créée par une start-up InsideONE, ou la convention de partenariat avec Sciences Po pour l'innovation pédagogique. L'Agefiph a également vocation à travailler auprès du monde de l'innovation pour qu'il prenne mieux en compte le handicap.

Des objectifs en lien avec la politique gouvernementale

Ce plan stratégique entre en résonance avec la nouvelle « convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap » signée lors de la Semaine européenne éponyme⁽⁵⁾. Trois ministres – Gérald Darmanin (Action et comptes publics), Muriel Pénicaud (Travail) et Sophie Cluzel (Handicap) – et l'ensemble des acteurs se sont engagés sur cinq grands objectifs : faciliter la construction et la sécurisation des parcours d'accès à l'emploi, renforcer l'accès à la formation professionnelle, maintien dans l'emploi pour tous, uniformiser les systèmes d'information et, plus globalement, mobiliser l'ensemble des employeurs publics et privés. Soit à l'unisson des engagements formulés lors du Comité interministériel du handicap du 30 septembre – le premier réuni sous le Gouvernement d'Édouard Philippe. Le CIH énumère les objectifs suivants pour les questions d'emploi : réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes handicapées et celui des personnes valides, faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées dans le public et privé dont les TPE-PME, rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, augmenter le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés handicapés et mieux accompagner et sécuriser les transitions entre l'Éducation et l'Emploi. ■

(1) <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-071v2.pdf>

(2) « Travail handicap 2025 », <http://www.travail-handicap2025.fr/>

Étude réalisée avec le soutien de la Chaire de prospective et développement durable du Cnam, avec la Société Générale, l'Adapt et huit entreprises et organisations partenaires.

(3) <https://www.agefiph.fr/content/download/827073/19831957/version/1/file/PLAN+STRATEGIQUE+09+05+17.pdf>

(4) Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

(5) http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention_multipartite_2017-2020_-_16_11_2017.pdf

Des prestations spécifiques à Arcat

Arcat est partenaire de l'Agefiph de longue date, d'abord avec la structure Envol insertion qui s'occupait d'accompagner dans l'emploi les personnes séropositives, puis à partir de 2007, grâce à un conventionnement sur deux prestations spécifiques qu'Arcat est la seule à proposer en Île-de-France. Les personnes atteintes de maladie chronique évolutive (VIH, cancer, drépanocytose, sclérose en plaques, etc.) qui disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap peuvent se voir prescrire par Cap emploi deux prestations : l'une dite « évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel et remobilisation de la personne handicapée » (P1), l'autre « d'appui à l'élaboration d'un projet professionnel » (P2). Les deux mêlent ateliers collectifs et rendez-vous individuels, la P1 est l'occasion de faire un bilan global de la situation des personnes (santé, conditions d'une reprise du travail, bilan du parcours professionnel, etc.) ; la P2 fait le point sur les compétences, les envies et identifie un métier compatible aux envies et contraintes. Sinda Soyha, responsable de projet collectif en insertion professionnelle à Arcat explique : « la première prestation est mobilisée en début de parcours avec Cap emploi, pour envisager une reconversion, suite à un avis d'inaptitude, etc. La seconde peut évoquer un bilan de compétences. Nous travaillons en collectif, qui met dans une dynamique, permet le partage d'expériences. » En 2017, 58 prestations P1 et 35 P2 ont été financées et délivrées par Arcat.

Actualités

Formation Un Mooc pour l'insertion

Agefos PME a lancé au mois de novembre son Mooc « Handicap et entreprise ». Cette formation en ligne veut déconstruire les a priori sur le handicap et contribuer au recrutement et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

A l'occasion de la 21^e semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ⁽¹⁾, Agefos PME ⁽²⁾ a lancé au mois de novembre un Mooc (Massive Open Online Course – cours en ligne ouvert à un grand nombre d'apprenants) intitulé « Handicap et entreprise » ⁽³⁾. Cette formation en ligne, produite par OpenClassrooms, dure environ 10 heures au total. Elle a pour objectif de sensibiliser et d'aider les entreprises - TPE / PME en priorité, mais aussi tous les managers de proximité et les professionnels des ressources humaines, à déployer une politique d'emploi dans leurs établissements en faveur des personnes en situation de handicap. Ces dernières sont encore sous-représentées aujourd'hui dans les effectifs salariés, et seules de rares entreprises respectent l'obligation légale (lorsqu'elles emploient plus de 20 salariés) de compter 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs équipes.

Réalisé avec le soutien de l'Agefiph, la collaboration d'Antoine Dezalay et de l'organisme de formation Escale ⁽⁴⁾, le Mooc « Handicap et entreprise » donne des éléments permettant de dépasser les a priori sur le handicap en milieu professionnel, de comprendre les obligations légales auxquelles les entreprises sont assujetties, et d'activer l'emploi de ces personnes en difficulté de santé au travail, par le recrutement, l'accueil et leur intégration durable dans l'entreprise. On y trouve également des conseils pour accompagner leurs parcours et carrières. Ce Mooc est accessible gratuitement, et sera mis à jour régulièrement, en fonction de l'évolution du cadre légal concernant l'emploi de personnes en situation de handicap. ■ Louise Bartlett

(1) 13-19 novembre 2017, <http://www.semaine-emploi-handicap.com/edition-2017>

(2) Gestionnaire privé de fonds de formation professionnelle Agefos PME est agréementé en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour collecter les fonds de la formation professionnelle des entreprises et notamment des PME TPE et gérer et financer les actions de formation et les contrats de professionnalisation.

(3) <https://openclassrooms.com/courses/handicap-et-entreprise/download/827073/19831957/version/1/file/PLAN+STRATEGIQUE+09+05+17.pdf>

(4) Escale, www.escale.io. Escale est une association du Groupe SOS.

Le point sur

Défenseur des droits Guide handicap, emploi et aménagement raisonnable



Le Défenseur des droits Jacques Toubon a publié le 13 décembre un guide à destination des employeurs, pour les aider à respecter l'obligation d'aménagement raisonnable pour faciliter le travail des personnes handicapées et lutter contre les discriminations dans ce domaine.

Le guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » ⁽¹⁾ publié le 13 décembre par le Défenseur des droits, Jacques Toubon veut fournir aux employeurs un cadre de référence pour mettre en œuvre l'obligation d'aménagement raisonnable.

Datant de 2000 et la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), l'obligation d'aménagement raisonnable est inscrite dans la législation depuis la loi de février 2005. Relativement méconnue et peu appliquée, elle impose pourtant à tous les employeurs de prendre des « mesures appropriées » permettant aux travailleurs handicapés « d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. » Par mesures appropriées, l'obligation entend des aménagements adaptés à l'individu, qui lui permettent d'exercer efficacement ses fonctions ou de suivre une formation - étant entendu qu'il dispose des compétences nécessaires.

Le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut constituer une discrimination, sauf s'il démontre qu'elles constituent une charge disproportionnée. Pour les accompagner, ce guide explicite le contenu de l'obligation, son articulation avec la législation sur l'emploi et fournit des exemples et explications pratiques. Ce afin de garantir l'égalité de traitement dans l'emploi, et de lutter contre les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées. ■ Louise Bartlett

(1) https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_amenagement_num_accessible.pdf