

TRENTE ANS DE L'OBLIGATION D'EMPLOI  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :

**CE GOUVERNEMENT SERA-T-IL LE PREMIER À FAIRE BAISSER  
LE CHÔMAGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?**



Dossier de presse – novembre 2017

Contacts presse :

**APF** : Evelyne Weymann : [evelyne.weymann@apf.asso.fr](mailto:evelyne.weymann@apf.asso.fr) - 01 04 78 56 59 - 06 89 74 97 37  
**Immédias** : Jean-Claude Roux : 06 07 57 60 30 et Anne Rabasse : 06 62 59 41 41

## SOMMAIRE

<b>1.</b>	<b>Un engagement pour la réduction du chômage et l'emploi des personnes en situation de handicap</b>	<b>3</b>
1.1.	La réduction un des grands objectifs du gouvernement à 5 ans	
1.2.	Cet objectif de lutte contre le chômage rejoint partiellement l'ambition portée par l'APF	
<b>2.</b>	<b>Face au handicap, quelle sécurisation des parcours ?</b>	<b>4</b>
2.1.	30 ans de l'obligation d'emploi et un chômage des personnes en situation de handicap toujours au plus haut	
2.2.	Discrimination et handicap	
2.3.	Flexibilisation du marché du travail : quel impact pour les personnes en situation de handicap et les aidants ?	
2.4.	Investir dans la sécurisation des parcours et la compétence	
2.4.1.	Le plan d'investissement compétences	
2.4.2.	L'apprentissage, une ambition à investir	
2.5.	Des réformes à venir et des premières décisions qui inquiètent !	
2.5.1.	La réforme de l'assurance chômage	
2.5.2.	Les contrats aidés	
2.5.3.	Les entreprises adaptées	
2.5.4.	La suppression de la prime d'activité pour les invalides ou victimes du travail en emploi	
2.6.	Sécuriser les fonds d'intervention publics et privés	
2.7.	Précarité et emploi	
<b>3.</b>	<b>L'APF répond aux enjeux de l'emploi : des initiatives de proximité</b>	<b>15</b>
3.1.	« L'emploi et moi » : un enjeu d'information	
3.2.	Des plateformes pour l'emploi des jeunes	
3.3.	Les initiatives locales : l'exemple d'APF'inity	
3.4.	APF Entreprises, un réseau créateur d'emploi et de valeur !	
3.4.1.	Focus sur des initiatives APF Entreprises	
3.4.2.	La 5e Nuit de la RSE : « Territoire et entreprises : Quels leviers ? Quels défis ? »	
<b>4.</b>	<b>Les revendications politiques de l'APF : « 2017 – 2022 Changeons de cap ! »</b>	<b>20</b>
<b>5.</b>	<b>Emploi des personnes en situation de handicap : que dit la loi ?</b>	<b>21</b>
<b>6.</b>	<b>L'APF en bref</b>	<b>22</b>

## 1. UN ENGAGEMENT POUR LA RÉDUCTION DU CHÔMAGE ET L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### 1.1. La réduction du chômage, un des grands objectifs du gouvernement à 5 ans

L'un des 5 grands objectifs du quinquennat fixé lors du dernier Comité interministériel du handicap est de :

*«Réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes handicapées et celui des personnes valides »* - Conseil interministériel du handicap, 20 septembre 2017

### 1.2. Cet objectif de lutte contre le chômage rejoint l'ambition portée par l'APF

A l'occasion des élections en 2017, l'APF a défini des mesures phares et propositions prioritaires pour le quinquennat à venir, parmi lesquelles :

*«Réduire le taux de chômage des personnes en situation de handicap de 50 % en lançant un plan d'action pluriannuel de lutte contre le chômage et pour l'inclusion professionnelle durable des personnes en situation de handicap»* -2017-2022  
Changeons de cap !

L'APF souhaite :

- ⇒ la fixation d'un objectif chiffré (= un objectif de résultat)
- ⇒ la mise en place d'une concertation et la définition d'une méthode partagée pour atteindre l'objectif de plus de personnes en situation de handicap dans l'emploi et de moins de chômage.



## 2. FACE AU HANDICAP, QUELLE SÉCURISATION DES PARCOURS ?

### 2.1. 30 ans de l'obligation d'emploi et un chômage des personnes en situation de handicap toujours au plus haut

Il y a 30 ans, en 1987, à l'issue d'une large concertation avec les partenaires sociaux et les associations, le Parlement adoptait une loi sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées : la première à imposer une contrepartie financière aux établissements de 20 salariés et plus qui ne respectaient pas un quota de 6% de travailleurs en situation de handicap dans leur effectif salarié.

La loi dite « handicap » de 2005 a renforcé cette obligation d'emploi en l'appliquant au secteur privé et au secteur public.

**L'emploi est en hausse, mais le chômage aussi ! L'APF n'accepte pas cette situation.**

Aujourd'hui le bilan de l'obligation d'emploi reste préoccupant :

**Constat n°1 :** Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans le **secteur privé atteint péniblement 3,3%** ; celui du **secteur public fait un peu mieux avec 5,17%** mais intègre des modalités de décomptes différents.

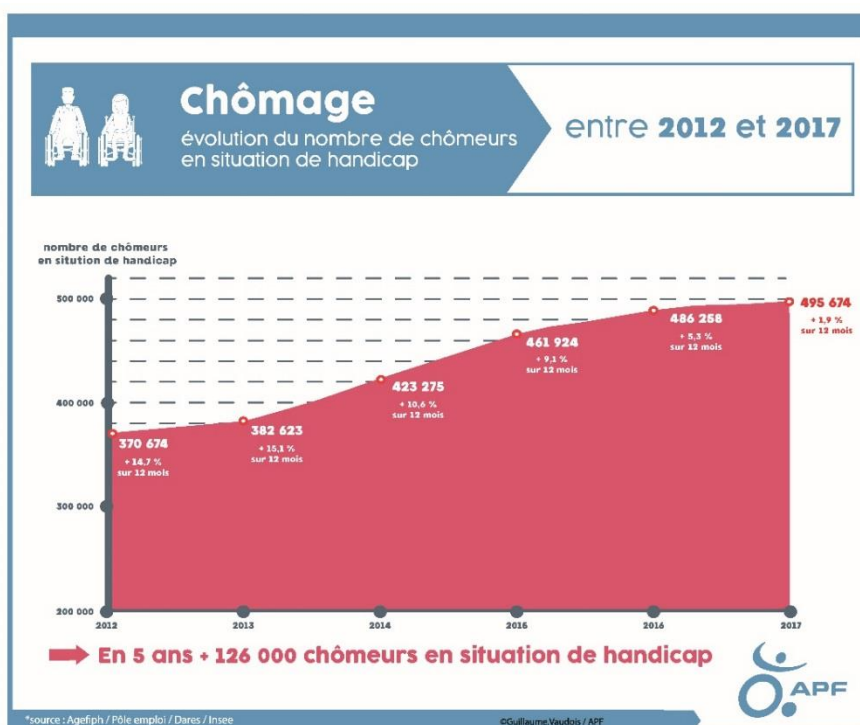
**Constat n°2 :** Pourtant le nombre de personnes en situation de handicap en emploi (dans le privé et le public) atteint presque un million de personnes (938 000 – source enquête emploi 2015 INSEE). Il a été multiplié par deux depuis 2005.

**Constat n°3 :** Mais le **taux de chômage** des personnes en situation de handicap atteint **19%**, soit le **double de celui de l'ensemble de la population**.

Taux inférieur à celui fixé il y a 30 ans !

1 personne handicapée sur 3 en emploi

1 personne handicapée sur 5 au chômage

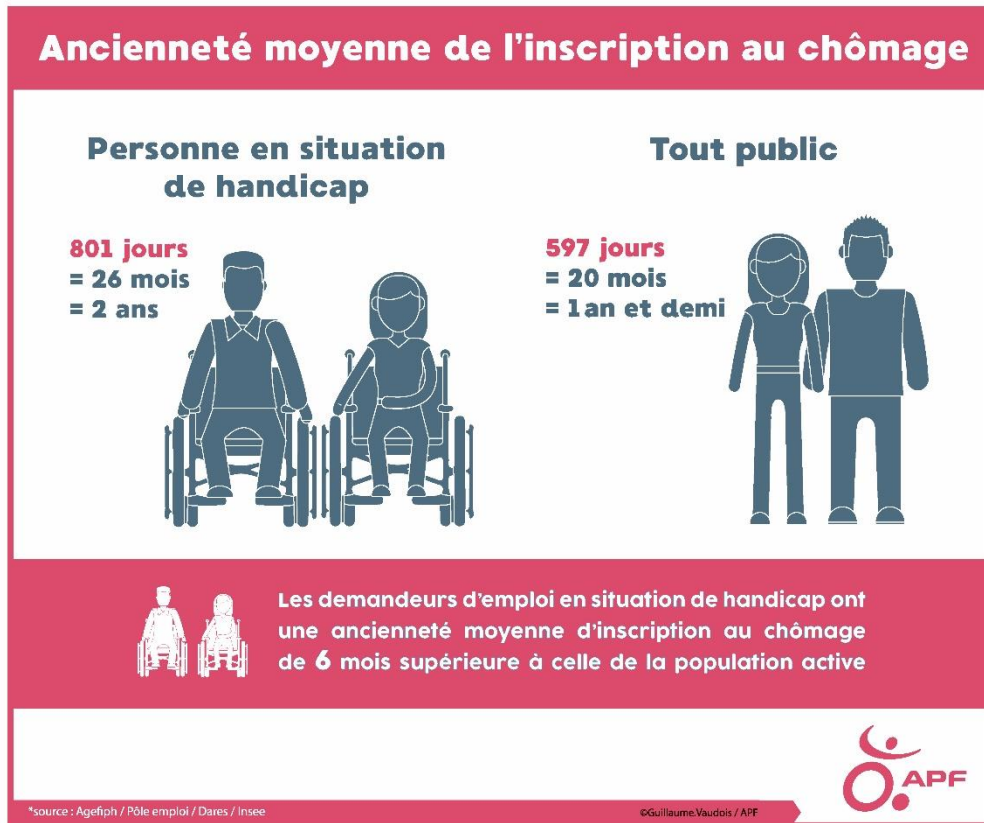


495 000 personnes en situation de handicap sont inscrites à Pôle emploi<sup>1</sup>.

Un chiffre en hausse en 2017 de +1,9% par rapport à 2016.

**Constat n°4** : Avec **801 jours de chômage en moyenne** (contre 597 jours pour l'ensemble de la population), **les personnes en situation de handicap restent confrontées à un mur qui freine leur accès et leur maintien dans l'emploi.**

Durée de chômage supérieure +200 jours



## Aujourd'hui,

**30 ans après la mise en place de l'obligation d'emploi** des personnes en situation de handicap,

**dans un contexte de l'emploi en pleine mutation**

**dans le droit commun**

⇒ *réforme du code du travail, plan d'investissement compétences, concertation sur l'apprentissage, réforme de l'assurance-chômage, nouvelle convention Pole Emploi*

**et dans le spécifique**

⇒ *nouvelle convention nationale pluriannuelle multipartite pour l'emploi des travailleurs handicapés, fusion des Cap emploi et SAMETH, nouveaux programmes d'intervention Agefiph ou FIPHFP, réflexion sur le modèle de financement des fonds privés et publics pour l'emploi des personnes handicapées*

**...Quelles réponses pour qu'enfin ce mur se brise ?**

## 2.2. Discrimination et handicap

**Le handicap est la deuxième cause de discrimination** (après l'origine), recensée par le Défenseur des droits et ce, principalement dans l'emploi.

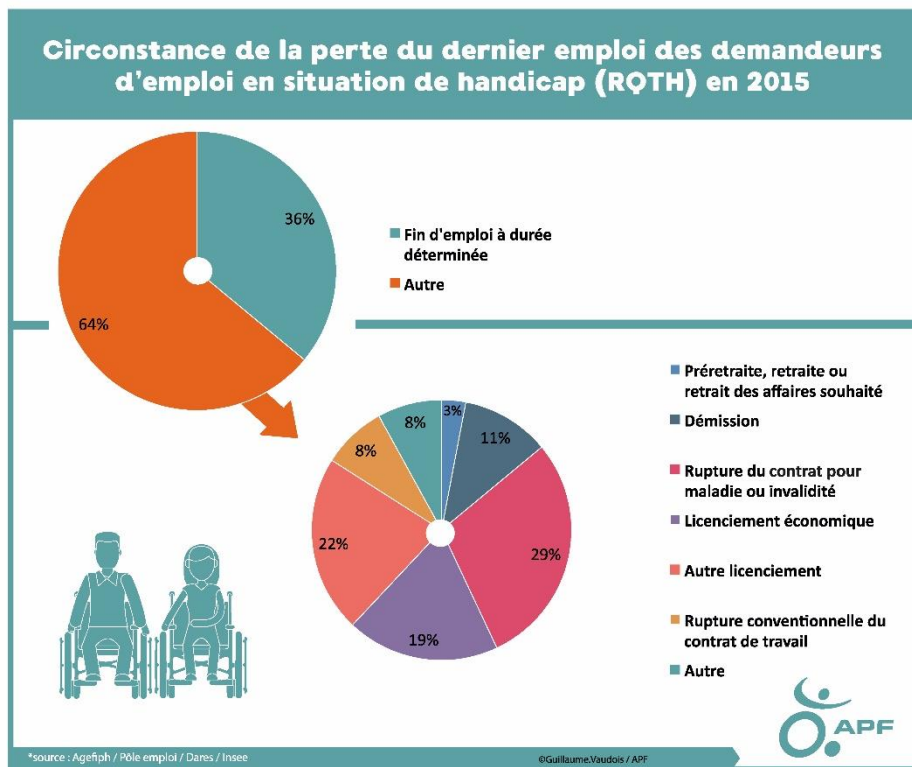
Par ailleurs, l'état de santé est un facteur d'exclusion de l'emploi temporaire ou durable.

Ainsi :

**64 % des personnes au chômage** et ayant une reconnaissance administrative de handicap déclarent avoir perdu leur travail **pour une raison autre que la fin d'un contrat à durée déterminée** contre 49 % pour l'ensemble des personnes au chômage.

**29 % des personnes inscrites au chômage** déclarent avoir perdu leur travail à la **suite d'une rupture de contrat pour maladie ou invalidité** (contre seulement 6 % en moyenne).

Elles sont aussi plus nombreuses que les autres à évoquer un licenciement autre qu'économique derrière lesquelles se dissimulent régulièrement des questions notamment liées à l'état de santé.



Ces constats soulignent l'importance de renforcer l'engagement en faveur du maintien dans l'emploi et de développer des pratiques de prise en charge précoce des situations des personnes licenciées ou ayant quitté leur emploi suite à une dégradation de leur état de santé ou à une déclaration d'inaptitude.



## Et les aidants ?

**La situation des aidants doit bénéficier de meilleures protections.**

**Onze millions de personnes** sont dénombrées comme aidants en France.

**Près de 4 millions** d'entre elles (62 % sont des femmes) viennent en aide quotidiennement à leur proche.



**L'APF demande** que des mesures d'information, de formation, de répit, de soutien moral et psychologique, d'accès, de retour ou de maintien dans l'emploi, de conciliation des temps (professionnels / familiaux), de santé, de retraite et de droit à des ressources décentes ainsi qu'à des droits sociaux contribuant à une reconnaissance de leur rôle soient mises en place.

**L'ensemble des chantiers inscrits à l'agenda social doivent favoriser une véritable prise en compte des aidants.**

### 2.3. Flexibilisation du **marché du travail** :

#### **Quel impact pour les personnes en situation de handicap et les aidants ?**

**Les ordonnances réformant le code du travail**, présentées en septembre dernier, ont **des conséquences directes pour l'emploi des personnes en situation de handicap et de leurs proches** déjà particulièrement exposées et vulnérables sur le marché du travail.

Ces textes vont **flexibiliser et libéraliser immédiatement le monde du travail**.

Tandis que les contreparties annoncées en termes de **sécurisation pour les salariés**, semblent bien faibles, au regard des difficultés auxquelles risque d'être exposées les personnes en situation de handicap et leurs proches.

**Constat n°1** : ces réformes n'apportent **aucune garantie supplémentaire ou droit nouveau** tant pour les personnes en situation de handicap que leurs proches, à l'exception du **télétravail**.

**Constat n°2** : Elles seraient même **susceptibles d'accroître les risques** sur la prise en compte de leurs **conditions de travail**, notamment sur la **durée du temps de travail et la conciliation des temps** (famille, maladie/handicap).

**Constat n°3** : Tout en inscrivant ce sujet au cœur des **négociations de branche ou d'entreprises**, ces réformes font craindre **une perte d'expertise** (disparition des CHSCT) ou une **moindre prise en compte** (maîtrise des sujets dans les négociations, licenciements abusifs ...).

**L'APF tient à alerter sur le risque important d'accroissement de la précarité, des personnes en situation de handicap et des proches aidants, majoritairement des femmes, et craint que ces changements soient source d'accroissement de l'exclusion du marché du travail et de discrimination au travail.**

## 2.4. Investir dans la sécurisation des parcours et la compétence

**Les personnes en situation de handicap ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques, et deux fois plus de risques d'être au chômage<sup>1</sup>.**

### 2.4.1 Le plan d'investissement compétences : une opportunité inédite à saisir

**Le déficit de qualification est le frein le plus fréquemment opposé à l'emploi des personnes en situation de handicap.**

**Constat n°1 :** Elles ont très majoritairement un niveau de qualification inférieur au bac, qu'elles soient en emploi ou en recherche d'emploi.

**Constat n°2 :** Nombreuses sont celles qui doivent envisager une reconversion professionnelle.

**Le lancement du Plan d'investissement compétences par le gouvernement représente une occasion exceptionnelle de faire massivement changer la donne, de lutter efficacement contre le chômage des personnes en situation de handicap, et de s'engager, dans chaque territoire, dans une action offensive pour la compétence, la qualification et l'emploi des personnes handicapées.**

Il est de la responsabilité des acteurs publics et des entreprises de s'engager pour garantir l'égalité des chances et sécuriser les parcours d'accès et de maintien en emploi.

### 2.4.2 L'apprentissage, une ambition à investir sur le champ du handicap

Lors du dernier Comité interministériel du handicap (CIH), en septembre, le gouvernement s'est engagé en faveur de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap dans le secteur public.

**Constat n°1 :** Une vraie marge de progression est attendue dans ce domaine pour les jeunes adultes en situation de handicap qui sont lourdement touchés par le chômage.

**Le taux de chômage des jeunes en situation de handicap entre 15 et 24 ans s'élève à 34% (contre 26% pour l'ensemble des 15-24 ans).**

**Constat n°2 :** Aujourd'hui le nombre de jeunes en situation de handicap en apprentissage reste limité en dépit d'actions engagées depuis des dizaines d'années : **1% de jeunes en situation de handicap en contrat d'apprentissage (2407 en 2016).**

**L'APF salue l'ambition gouvernementale mais attend des engagements concrets pour que ce dispositif soit développé dans le secteur public et dans le privé à hauteur des enjeux.**

<sup>1</sup> source : enquête emploi Insee 2015



**Le taux de chômage des jeunes en situation de handicap entre 15 et 24 ans s'élève à 34 % contre 26 % pour l'ensemble des 15-24 ans.**

**Chômage des seniors + de 50 ans : 48 % (contre 25 % pour tout public)**



\*source : Agefiph / Pôle emploi / Dares / Insee

©Guillaume Vuodon / APF

### Pour rappel :

L'apprentissage pour les personnes handicapées est ouvert sans limite d'âge et des modalités réglementaires adaptées pour permettre l'apprentissage à temps partiel (en formation et en emploi).

## 2.5 Des réformes à venir et des premières décisions qui inquiètent !

### 2.5.1 La réforme de l'assurance chômage : **Garantir que les plus vulnérables soient épargnés**

**Constat n°1 :** Les personnes en situation de handicap sont **plus sensibles que les autres au chômage.**

**Constat n°2 :** Elles y tombent **plus vite.**

**Constat n°3 :** Elles en sortent **plus lentement** que les autres.

**Constat n°4 :** Leur durée du chômage est **en moyenne plus longue**

⇒ **1 demandeur d'emploi en situation de handicap sur 2 est chômeur de longue durée (durée ≥ à 1 an).**

**56 %**  
des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont des chômeurs de longue durée (+ d'**1 an**)

**24 %**  
des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont au chômage depuis **3 ans ou +**

\*source : Agefiph / Pôle emploi / Dares / Insee

©Guillaume Vuodon / APF



**Les négociations inscrites à l'agenda social vont être importantes.**

Les conditions d'organisation de l'indemnisation et de leur contrôle préoccupent l'APF au plus haut point.

L'amélioration des conditions d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, l'articulation du triptyque emploi/formation/accompagnement est indispensable. La durée d'indemnisation et les conditions d'accompagnement doivent s'accorder et être dignes face à la **gravité des situations auxquelles sont surexposées les personnes en situation de handicap.**

L'APF attend une **implication majeure du service public de l'emploi**, en particulier de Pôle Emploi (qui accompagne les  $\frac{3}{4}$  des demandeurs d'emploi en situation de handicap).

**L'APF sera vigilante :**

- ⇒ Dans le cadre de **la mise en œuvre de la nouvelle offre de service proposée par les Cap Emploi** (qui fusionneront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 – les compétences d'insertion et de maintien dans l'emploi en application de l'article 101 de la loi El Khomri).
- ⇒ Face à toute dégradation des **conditions dans lesquelles les personnes en situation de handicap seront indemnisées et accompagnées** face à un chômage subi massivement.

### 2.5.2 Les contrats aidés : **Garantir que les plus vulnérables reprennent pied dans l'emploi**

Annoncée durant l'été, la diminution des contrats aidés constitue un véritable coup de massue pour l'emploi des plus précaires et en particulier des personnes en situation de handicap.

**Constat n°1 :** Ces contrats, sont un **moyen d'accès à l'emploi important** pour les personnes qui en sont le plus éloignées, notamment les personnes en situation de handicap.

En permettant un **accès quasi-immédiat à un emploi accompagné**, les contrats aidés représentent pour les personnes en situation de handicap, un enjeu important pour briser le cercle vicieux du chômage et de l'exclusion.

**Constat n°2 :** En 2016, plus de **52 000 personnes en situation de handicap** (12% des CUI) ont bénéficié d'un contrat aidé. Le handicap constitue une priorité d'éligibilité aux contrats aidés.

Parmi eux une grande majorité a accédé à l'emploi au moyen d'un CAE (+ de 43 000 soit **14% des contrats aidés dans le secteur non marchand**)

**L'APF dénonce cette diminution qui va pénaliser des milliers de personnes en situation de handicap.**

Face à la baisse brutale du nombre de contrats aidés (-120 000 en 2017 auxquels s'ajouteront -100 000 contrats en 2018), et alors que les études soulignent que pour les personnes en situation de handicap, l'accès ou le retour à l'emploi passe beaucoup par les contrats aidés, **l'APF s'interroge sur les perspectives effectives de retour à l'emploi et d'insertion professionnelle pour ces personnes et demande que le nombre de contrats aidés soit réajusté pour répondre aux besoins des personnes handicapées.**

**L'APF sera particulièrement attentive aux recommandations formulées par la mission confiée à Jean-Marc Borello sur l'insertion des plus éloignés de l'emploi.**

### 2.5.3 Les entreprises adaptées : **Garantir une sécurisation des financements des EA en 2018**

Plus qu'inquiétant, le projet de loi de Finances pour 2018 recèle une mesure incompréhensible pour l'APF, association signataire du contrat de développement performant et responsable en entreprises adaptées conclue avec l'Etat en mars 2017.

**Constat n°1 :** Un contrat de développement performant et responsable en entreprises adaptées, qui vise notamment la **création de 5.000 aides au poste sur 5 ans**, a été conclu en mars dernier.

**Constat n°2 :** Le gouvernement s'est engagé à en respecter l'application en 2018 en **créant 1.000 aides au poste** inscrites au PLF pour 2018 portant le nombre d'aide au poste à 24.036.

**Constat n°3 :** Le **gouvernement décide unilatéralement et brutalement de baisser les financements accordés au secteur mettant en péril les entreprises adaptées** qui accompagnent les parcours professionnelles de près de 30.000 personnes en situation de handicap.

2017/2021  
5 000 aides au  
poste sur 5 ans

1 000 aides au  
poste en EA  
créées en 2018

-16 M€ budgétés  
au PLF 2018

**Les conséquences estimées de ces décisions gouvernementales sont graves :**

⇒ Alors que 25% des entreprises adaptées sont déjà en difficulté<sup>2</sup>, l'UNEA estime que 20% de plus seront en difficulté l'an prochain.

**Le gouvernement met en danger l'emploi en entreprise adaptée.**

L'APF demande :

- **qu'en 2018 les financements soient correctement abondés** à hauteur du nombre d'aides au poste prévues (23 036 + 1 000 = 24 036) en prenant les modalités actuellement en vigueur comme référence (soit 85% du SMIC brut incluant la subvention spécifique).
- Que les travaux qui sont actuellement engagés entre l'Etat et les représentants du secteur adapté sur la base du rapport IGAS-IGF sur les EA remis à l'automne dernier au gouvernement et rendu public au printemps dernier, puissent se poursuivre sereinement afin de déterminer les modalités qui seront mises en œuvre **à compter de 2019**.

**Il est inacceptable de modifier à court terme et en dehors de toute concertation la situation des entreprises adaptées qui emploient 80% de salariés en situation de handicap dans leur effectif de production, très majoritairement sous statut CDI.**

<sup>2</sup> source : rapport IGAS-IGF 2016

#### 2.5.4 La suppression de la prime d'activité pour les invalides ou victimes du travail en emploi : **Garantir une équité de traitement pour tous les salariés en termes de soutien à l'activité**

**Constat n°1** : Les personnes en situation de handicap exerçant une activité et ayant une AAH ou une pension d'invalidité ou une rente AT-MP (accident du travail, maladie professionnelle) étaient oubliées par la réforme de la prime d'activité fusionnant la prime pour l'emploi et le RSA activité.

L'APF a agi en 2016 pour obtenir l'accès à la prime d'activité des personnes en situation de handicap en emploi,

- avec une mise en application effective au 1<sup>er</sup> juillet avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les bénéficiaires de l'AAH
- et au 1<sup>er</sup> octobre 2016 pour les titulaires de pensions d'invalidité et de rentes AT-MP.

**Constat n°2** : Alors que potentiellement 250.000 titulaires de pension d'invalidité exercent une activité professionnelle, **seules 10.000 ont bénéficié de la prime d'activité en 2015**. Les associations avaient demandé une action de sensibilisation des bénéficiaires potentiels sans que celle-ci n'ait été menée.

**Constat n°3** : L'APF découvre que le gouvernement a décidé de supprimer la prime d'activité pour les invalides et victimes du travail en emploi au motif que peu d'entre eux en aurait fait la demande (PLF pour 2018 – article 63).

Une mise en œuvre tardive de la prime d'activité pour une population oubliée

Montant moyen = 158€/mois

10.000 primes d'activité servies à des salariés invalides

20M€ d'économies pour 2018

L'APF s'insurge contre cette mesure qui frappe le pouvoir d'achat des travailleurs modestes et demande le maintien de la prime d'activité pour les salariés invalides ou victimes du travail.

#### 2.6. Garantir le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap : sécuriser les fonds d'interventions publics et privés

La réforme du financement des fonds d'intervention publics et privés est importante et urgente. L'APF a alerté il y a plusieurs années sur l'effet ciseaux (accroissement des dépenses et baisse corrélative des collectes qu'elles soient dans le secteur privé – Agefiph comme dans le secteur public - FIPHFP).

Cette situation a été accélérée par les ponctions successives exercées par les deux précédents quinquennats (pour financer la rémunération de la formation, l'accessibilité ou les contrats aidés) et par le transfert de charges non compensés (coût pédagogique de la formation, gestion de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés notamment).

**Constat n°1** : Le nombre de personnes en situation de handicap qu'elles soient en emploi ou en recherche d'emploi s'accroît.

**Constat n°2** : Les besoins en termes de prise en compte des besoins d'accompagnement et de compensation vers et dans l'emploi ne semblent pas s'accroître symétriquement.

**Constat n°3 : Les moyens des fonds privés et publics se réduisent** entraînant une réduction des moyens et programmes d'intervention.

**Constat n°4 : Les prescripteurs intègrent et suivent la régulation des besoins induites** par l'offre d'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP. Cette régulation entraîne un déficit d'identification des besoins effectifs.

**Constat n°5 : Les diagnostics territoriaux** auxquels les associations sont rarement associées **présentent des carences importantes**. Dans ces zones grises se trouvent les personnes les plus éloignées de l'emploi (jeunes en transition, personnes présentant des handicaps complexes ou sévères). Les dispositifs répondent aujourd'hui à des besoins mais ne les couvrent pas suffisamment.

**Constat n°6 : Une mission a été confiée à l'IGAS et l'IGF visant notamment le modèle économique des fonds**. Ses recommandations seront rendues en fin d'année.

**L'APF demande que la réflexion s'organise autour :**

- **de la gouvernance** : l'APF rappelle son **attachement à la gouvernance paritaire élargie** et à la **place des associations** représentatives des personnes et de leur famille dans les instances qui les concerne.  
« *Rien pour nous sans nous* » est un principe bien trop oublié.
- **des besoins à couvrir** : le modèle économique doit s'adosser au modèle social d'inclusion professionnelle auquel les personnes en situation de handicap ou malades aspirent et non le contraire. Or le modèle actuel d'accompagnement et de compensation, les programmes d'intervention sont calés sur les moyens disponibles et ne couvrent pas tous les besoins.

**L'APF demande qu'une concertation soit ouverte sur le sujet et associe toutes les parties prenantes, dont les associations représentatives des personnes en situation de handicap et leur famille.**

## 2.7. Précarité et emploi

**Constat n°1** : Lorsqu'elles travaillent, les personnes en situation de handicap occupent plus souvent un emploi peu ou pas qualifié, elles sont plus souvent que d'autres à temps partiel ou en situation de sous-emploi.

**Constat n°2** : Elles sont dès lors davantage exposées à la précarité, aux minima sociaux, aux ruptures de droits et aux difficultés périphériques.

**Constat n°3** : Elles sont vulnérables dans l'emploi et courent un risque important de perte d'emploi notamment dans un marché du travail très concurrentiel. Le maintien dans l'emploi n'est pas encore un réflexe dans l'entreprise et la mise en œuvre de l'obligation de reclassement des employeurs largement améliorable<sup>3</sup> (plus de 90% des avis d'inaptitude sont suivis de licenciement).

<sup>3</sup>Etude DREES relative maintien dans l'emploi et aux licenciements pour inaptitude annexée au rapport IGAS sur la précarité des personnes en situation de handicap – nov 2014

➤ **Une pétition pour dire non à l'aggravation de la précarité !**

Lors du Comité interministériel du handicap, le 20 septembre dernier, le Premier ministre et la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées ont annoncé **une revalorisation de l'allocation adulte handicapé (AAH) de +90€ par mois, d'ici fin 2019.**

Mais cette mesure ne concernera pas l'ensemble des allocataires de l'AAH :

au contraire, certains perdront même plusieurs dizaines d'euros par mois.

Quant aux salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité, ils perdront en moyenne 158€ par mois !



L'APF et dix autres associations (AFM-Téléthon, Aides, la CFPSAA, la FFAIMC, la Fnath, le GIHP, Santé Mentale France, l'Unafam, l'Unapei et l'Uniopss) ont lancé une pétition pour dire « [Non au recul des droits et à l'aggravation de la précarité !](#) ».

Les associations dénoncent ces économies réalisées sur le dos des personnes en situation de handicap et demandent au gouvernement la suppression de ces mesures qui mettent en grande difficulté des centaines de milliers de personnes en situation de handicap ou atteintes de maladie invalidante !



### 3. L'APF RÉPOND AUX ENJEUX DE L'EMPLOI : DES INITIATIVES DE PROXIMITÉ

L'APF se mobilise de plus en plus pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire et porte des initiatives pour soutenir ceux ayant un projet professionnel.

#### 3.1. « *L'emploi et moi* » : un enjeu d'information

**L'APF a conclu en septembre 2015 une convention nationale avec l'Agefiph pour davantage ouvrir les portes de l'emploi aux personnes en situation de handicap.**

Un des freins majeurs à l'emploi est l'absence de connaissance et de compréhension du rôle des acteurs de l'emploi dans le parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

**Initiative :** L'APF a décidé de développer une collection « *L'emploi et moi* » qui décrypte le rôle des acteurs de l'emploi qui vont jaloner le parcours de personnes en situation de handicap.

Une première série de programmes courts (format : 3mn) permettra de découvrir le rôle de l'Agefiph, du Défenseur des droits, de la Direccte, de Pôle Emploi, de la mission locale, de Cap emploi-Sameth, de la Caisse d'assurance maladie et du médecin du travail notamment.

Objectif : mieux maîtriser son environnement pour mieux s'en saisir



**La collection APF « *L'emploi et moi* » sera lancée pendant la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (du 13 au 19 novembre).**

► À découvrir sur le [site de l'APF](#).

#### 3.2. Des plateformes pour l'emploi des jeunes : un enjeu d'accompagnement

**Pour les jeunes en situation de handicap, un traitement standardisé de masse ne convient pas et le risque de décrochage est réel.**

**Initiative :** Afin de pallier à ces difficultés et de favoriser les transitions entre école et emploi, l'APF a conçu un accompagnement sur mesure (détermination du projet, stages, immersion en entreprise, formation), en tissant des partenariats entre structures de son réseau (surtout des IEM), acteurs de la formation, de l'insertion et des employeurs : les "plateformes emploi".

Deux nouvelles plateformes ont été constituées en 2016 dans les Hauts-de-France, portant le réseau d'expérimentation à sept dispositifs qui accompagnent près d'une centaine de jeunes par an.

► Un projet à découvrir [en vidéo](#).

#### **Initiative : Le CV numérique**

Depuis deux ans, en partenariat avec la Fondation Agir Contre les Exclusions (FACE), **quatre sites APF (IEM et plateformes emploi) expérimentent le CV numérique** pour apprendre à parler de ses compétences, à les valoriser dans une relation à l'entreprise et gagner en efficacité lors d'un entretien de recrutement.

**En 2018, l'APF va doubler ces sites d'expérimentation et développer une offre plus complète d'accompagnement numérique en coopération avec FACE.**

► Un projet à découvrir [en vidéo](#).

### **3.3. Les initiatives locales : l'exemple d'APF'inity**

**Initiative :** La délégation APF du Gard et de l'Hérault a lancé il y a 2 ans, [APF'inity](#), une plateforme numérique dont le but est de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi pour les personnes en situation de handicap qui en sont le plus éloignées.

Le site APF'inity permet de mettre en relation des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi ou de stages avec des employeurs de la région.

Ce soutien se traduit également par un accompagnement personnel avec les professionnels de la délégation APF qui développent la mobilisation vers l'emploi.

Ensemble, professionnels et personnes concernées définissent un projet professionnel



adapté, accompagne la recherche d'emploi (rédaction de leur CV et lettre de motivation, préparation aux entretiens d'embauche) et mobilisent des entreprises du territoire susceptibles d'accueillir et/ou de recruter ces travailleurs en situation de handicap très éloignés de l'emploi.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, plus de 30 personnes ont été accompagnées et 13 ont trouvé un emploi. Cette action s'organise dans le cadre d'une coopération avec le service public de l'emploi.

► Un projet à découvrir [en vidéo](#) : le témoignage de [Damien](#) et celui de [Lydie](#).

**Mais aussi :**

**Initiative : l'Espace emploi APF**

L'[Espace emploi APF](#) a pour but de mettre en relation les employeurs du secteur privé et public désireux de recruter des salariés en situation de handicap et les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi, d'une formation en alternance ou d'un stage.

**Aujourd'hui l'[Espace Emploi](#) APF c'est :**

**plus de 4600 offres d'emploi et 1400 CV en ligne.**

Les personnes en situation de handicap peuvent postuler aux offres en ligne, adresser des candidatures spontanées, déposer leur curriculum vitae et les rendre visibles auprès des entreprises partenaires.

### **3.4. APF Entreprises, un réseau créateur d'emploi et de valeur !**

Force historique dans le secteur adapté et protégé, APF Entreprises, le réseau des EA et ESAT de l'APF, agit en faveur de l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap.

**Depuis plusieurs années maintenant le groupe a optimisé sa politique RH, a diversifié son offre de service, et propose désormais une démarche RSE axée sur l'innovation et la collaboration.**



Fort d'une implantation nationale, avec une cinquantaine d'établissements répartis sur l'ensemble du territoire français ; le réseau accueille 4200 salariés dont 3800 en situation de handicap et se positionne sur une trentaine d'activités qui se veulent génératrices de valeur pour les parties prenantes, collaborateurs

comme clients. Il permet aux entreprises de stimuler leur engagement sociétal en répondant aux enjeux citoyens par sa mission principale : garantir l'insertion sociale et professionnelle durable des personnes en situation de handicap.

Au regard des évolutions du marché et des demandes clients, APF Entreprises propose de nouvelles ressources en la matière ; démontrant ainsi que le secteur du handicap est capable d'offrir un savoir-faire d'une haute technicité et une maîtrise des métiers satisfaisants aux donneurs d'ordre les plus exigeant.

Pour réussir le challenge de l'insertion et de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap, éloignées du marché de l'emploi, APF Entreprises a choisi d'inclure ce sujet dans une démarche socialement responsable à travers notamment la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement à l'emploi individualisé.

### 3.4.1. Focus sur des initiatives APF Entreprises

#### ➤ Lancement d'une nouvelle activité : les « films d'animation »

**Initiative :** L'animation est un fort secteur en développement. Il représente actuellement en France près de 10% de la production audiovisuelle et emploie plus de 5.000 salariés.

Ce secteur s'avère ne pas être investi par les acteurs du milieu adapté et protégé.

A long terme, APF Entreprises proposera des prestations de motion design et de videotelling pour la réalisation de films complets. Le réseau ambitionne également de sous-traiter l'animation de certaines parties de gros projets d'animation pour les leaders du marché (compositing).

**Cette nouvelle activité située à la confluence du numérique et de la communication, deux filières phares d'APF Entreprises, s'inscrit dans l'évolution naturelle des métiers du graphisme et de l'audiovisuel et illustre la volonté d'APF Entreprises d'intégrer**



**ses collaborateurs dans une démarche de gestion prévisionnelle des compétences.**

#### ➤ La documentation / rédaction technique

**Initiative :** Fidèle à son engagement en faveur d'une insertion professionnelle durable, au travers de métiers innovants et d'une offre de service moderne, **APF Entreprises souhaite développer son champ d'action dans le milieu de l'aéronautique avec déjà deux clients identifiés Safran & Airbus.**

**Pour ces clients, le réseau développe sur l'entreprise adaptée de Pau (APF Entreprises 64) une activité de rédaction de documents techniques numériques dans le domaine de l'aéronautique.** Ces prestations pouvant concerner la rédaction de notice de réparation d'avions, de guide d'utilisation, de configuration de pièces, etc...

Ce partenariat nécessite un recrutement d'une vingtaine de collaborateurs qui font l'objet d'un plan de formation visant à leur garantir un emploi durable.

**Ce dispositif s'appuyant sur la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individualisé) développée par Pole Emploi s'inscrit directement dans la liste des dispositifs utilisés par APF Entreprises pour optimiser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.**

### 3.4.2. La 5<sup>e</sup> Nuit de la RSE : « **Territoire et entreprises, quels défis, quels leviers d'inclusion ?** »



Chaque année, APF Entreprises co-organise une soirée événement qui rassemble plus de 1.000 professionnels de la RSE, acteurs de la société civile et institutionnels.

L'occasion d'**échanger et de partager les bonnes pratiques de la RSE, mais aussi de récompenser les initiatives avec les RSE Awards et les Trophées APF Entreprises.**

Cette année, la soirée s'ouvrira avec la présence de Julien Denormandie, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de la Cohésion des territoires.

Le fil conducteur de cette 5<sup>ème</sup> édition 2017 est « **Territoire et entreprises, quels défis, quels leviers d'inclusion ?** ».

Les mutations économiques et sociales des territoires, les transitions notamment écologiques et numériques sont autant d'enjeux pour les territoires et les entreprises qui s'engagent, créent, innovent et développent l'emploi au quotidien.

*Quels sont les enjeux et les leviers des territoires et des entreprises aujourd'hui ? Quels partenariats et coopérations mettre en place ? Quelles dynamiques développer ?*

Ces questions seront débattues autour d'une table-ronde en présence, notamment, des économistes Nicolas Bouzou et Philippe Frémeaux, de Laurent Grandguillaume, président de l'association Territoire zéro chômeur de longue durée ou encore de Hugues Sibille, président du Labo de l'ESS.

**Inscription et plus d'informations sur : [www.nuitdelarse.fr](http://www.nuitdelarse.fr)**



#### 4. LES REVENDICATIONS POLITIQUES DE L'APF : « 2017 – 2022 CHANGEONS DE CAP ! »



A l'occasion des élections présidentielle et législatives de 2017, l'APF a construit un programme « 2017 - 2022 *Changeons de cap !* » composé de 5 mesures phares et 40 propositions prioritaires élaborées à partir de la plateforme collaborative, dans le cadre d'un débat démocratique ouvert à l'ensemble de la société civile.

En matière d'emploi, l'APF a identifié 6 propositions majeures permettant de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

→ **Réduire le taux de chômage des personnes en situation de handicap de 50 %** en lançant un plan d'action pluriannuel de lutte contre le chômage et pour l'inclusion professionnelle durable des personnes en situation de handicap.

→ **Lutter contre les discriminations, les préjugés et la présomption d'inefficacité** par la promotion de la diversité dans les entreprises : actions de sensibilisation, engagements...

→ **Sécuriser et garantir les moyens d'action des fonds** d'intervention privé et public pour l'emploi des personnes handicapées.

→ **Soutenir les solutions de sécurisation des parcours**, d'accès à l'emploi, d'évolution professionnelle, de maintien ou de retour à l'emploi en modifiant les pratiques et dispositifs d'accompagnement des salariés et des employeurs, en développant la qualification et en fluidifiant les transitions professionnelles tant des personnes en situation de handicap que des proches aidants.

→ **Développer le nouveau dispositif "emploi accompagné"** (dispositif d'appui auprès des salariés en situation de handicap et de leur employeur) en augmentant la participation financière de l'État.

→ **Soutenir le développement des entreprises adaptées**(entreprises qui emploient essentiellement des salariés en situation de handicap) par une augmentation des aides financières pour la création d'emploi de personnes en situation de handicap dans ces entreprises et le soutien à l'investissement et poursuivre l'appui au secteur protégé (Ésat - Établissements et services d'aide par le travail).



## 5. EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : QUE DIT LA LOI ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, tout employeur, privé ou public, d'au moins 20 salariés, doit employer 6% de travailleurs en situation de handicap.

Cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés ou plus. Depuis la loi handicap du 11 février 2005, tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans. La loi de 2005 a également étendu l'OETH aux établissements du secteur public (autres que les Epic).

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à **6 % de leur effectif** d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure.

**Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés :**

- Ils peuvent recruter des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH (appelées bénéficiaires). L'emploi de ces personnes peut être direct ou indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation attendue) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé ou ordinaire. Il s'agit de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat), ou le recours aux travailleurs indépendants handicapés.
- Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle, stages découvertes professionnelle des élèves, des demandeurs d'emploi en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.
- Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Cet accord, agréé par l'autorité administrative, doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.
- Enfin les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour répondre à toute ou partie de leur obligation.

La contribution financière versée à l'Agefiph est égale à 400, 500, 600 ou 1 500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante, selon les actions menées par l'établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées au cours des quatre dernières années et la taille de l'entreprise à laquelle il appartient.

## 6. L'APF EN BREF



L'APF, créée en 1933 et reconnue d'utilité publique, est un mouvement associatif national de défense et de représentation des personnes atteintes de déficiences motrices ou polyhandicapées et de leur famille qui rassemble près de 23 600 adhérents, 30 000 usagers, 25 000 bénévoles et 14 100 salariés.

Dotée d'un projet unique d'intérêt général « *Pour une société inclusive !* », l'APF 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.

L'APF porte en elle des valeurs et pratiques démocratiques qui définissent ses orientations et actions. Dans sa charte qui s'inscrit dans la lignée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'APF affirme son indépendance de tout parti politique et de toute religion et la primauté de la personne : « *L'être humain ne peut être réduit à son handicap ou sa maladie quels qu'ils soient. En tant que citoyenne, la personne handicapée exerce ses responsabilités dans la société : elle a le choix et la maîtrise de son existence.* »

L'association intervient dans de nombreux domaines, au niveau international, national, régional et départemental, tant par le biais de ses délégations départementales et de son siège que par ses services et établissements médico-sociaux ainsi que ses entreprises adaptées.

### L'APF en chiffres

- 1 siège national
- 97 délégations APF
- 127 structures pour enfants et adolescents
- 306 structures pour adultes
- 25 entreprises adaptées
- 109 séjours de vacances organisés par APF Evasion
- 672 sessions réalisées par APF Formation
- 298 239 donateurs ayant fait au moins un don dans l'année
- 22 330 adhérents à jour de cotisation
- 25 000 bénévoles (dont 4 000 bénévoles réguliers)
- 13 787 salariés

→ Plus d'infos sur l'APF sur son [site Internet](#), sa [page Facebook](#) et son [compte Twitter](#).