

Emploi et qualification des personnes handicapées

En 2011, seulement 35 % des personnes handicapées (680 000) sont en emploi, contre 64 % pour l'ensemble de la population. Et leur taux de chômage s'élève à 21 %, soit plus du double de celui de l'ensemble des personnes en âge de travailler (9 % en 2011). En juin 2012, le nombre de ces demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 340 000*. Et pourtant, certaines entreprises disent aujourd'hui manquer de candidatures.

L'enjeu de la qualification des personnes handicapées

Une raison principale explique ce paradoxe : le plus faible niveau de qualification des personnes handicapées, que ce soit au niveau de la formation initiale comme à celui de la formation continue.

À l'école

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile, à un parcours scolaire continu et adapté.

À la rentrée 2011, 210 400 jeunes handicapés, soit les trois quarts d'entre eux, étaient scolarisés en milieu ordinaire, c'est-à-dire dans une école, un collège ou un lycée et bénéficient d'un plan personnalisé de scolarisation (PPS). Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2005, 55 000 élèves supplémentaires sont scolarisés, soit + 6,3 % par an, alors que sur la même période les effectifs d'élèves étaient stables.

Pourtant, le bilan de la réforme de 2005 paraît mitigé (rapport du Sénat de juillet 2012). Le nombre d'enfants handicapés scolarisés en établissements sociaux et médico-sociaux diminue régulièrement depuis 2006, mais sans qu'il y ait vraiment eu de transfert entre le milieu spécialisé et ordinaire. D'autre part, 20 000 enfants âgés entre 6 et 16 ans ne seraient pas scolarisés.

De plus, à propos de l'accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire ordinaire, le rapport du Sénat de juillet 2012 n'hésite pas à parler d'échec. Cet accompagnement, assuré par des auxiliaires de vie scolaire (AVS), sous contrat de droit public, ou par des emplois de vie scolaire (EVS), sous contrat aidé de droit privé, ne répond pas de manière pertinente aux besoins des enfants handicapés en raison de leur nombre insuffisant (70 000 en Italie, de la précarité des contrats de travail et de la formation insuffisante des intervenants. Il estime également que la formation des enseignants au handicap demeure insuffisante et pas toujours bien adaptée. Mais aussi, comment gérer une classe entière lorsqu'il faut sans cesse se préoccuper d'un cas particulier, laissant à l'enseignant le sentiment d'être laissé seul face à bien des difficultés ?

L'action gouvernementale depuis 2012 développe l'emploi d'auxiliaires de vie scolaire, si bien que l'accompagnement des élèves en situation de handicap est assuré :

- par des assistants de vie scolaire : 10 850 emplois sont consacrés à une aide individuelle (AVS-i), dont 350 nouveaux prévus pour la rentrée 2013, 4 300 emplois assurent une aide mutualisée (AVS-m), 2 767 emplois d'AVS collectifs interviennent au sein des dispositifs collectifs (AVS-co) ;
- et également par 37 300 personnels en contrat aidé, dont 8 000 personnes recrutées à la rentrée 2013.

Au total, il y a 126 000 jeunes scolarisés dans le primaire, mais ils ne sont plus que 75 000 dans le secondaire et 13 000 seulement dans l'enseignement supérieur, qui dépassent rarement le bac + 2.

Même si la situation commence à s'améliorer et que la récente loi sur l'enseignement supérieur prévoit l'établissement d'une « stratégie handicap » dans chaque établissement...

Mode de scolarisation des enfants et adolescents en situation de handicap en 2012-2013

Niveau d'enseignement (1)	Scolarité en milieu ordinaire		Établissements spécialisés (2)	
	Individuelle	Collective	Établissements hospitaliers	Établissements médicaux et sociaux
Premier degré	90 900	45 521	5 511	61 111
Préélémentaire	27 969	7 234	2 332	20 410
Élémentaire	62 931	38 287	3 179	40 701
Second degré	63 261	25 881	2 309	7 187
Premier cycle	49 548	9 614	1 501	5 485
Second cycle	13 148	2 028	808	1 702
Autre niveau (3)	565	14 239	///	///
Niveau indéterminé (4)	///	///	453	3 302
Total	154 161	71 402	8 273	71 600

/// : absence de donnée due à la nature des choses.

(1) : niveau d'enseignement estimé pour la scolarisation collective et la scolarisation en établissements hospitaliers et médico-sociaux.

(2) : hors jeunes accueillis et scolarisés pour de courtes périodes.

(3) : il s'agit pour l'essentiel d'élèves fréquentant un établissement du second degré sans en avoir nécessairement le niveau.

(4) : élèves scolarisés dans un établissement spécialisé dont le niveau est difficile à déterminer.

Champ : France.

Insee, Source : Depp.

Dans l'emploi, un déficit de qualification et de formation professionnelle

Le résultat est que 80 % des travailleurs handicapés n'ont pas le bac, contre 56 % dans la population générale.

Aussi les entreprises, tout particulièrement celles des services high tech, disent s'arracher les handicapés diplômés et ne pas arriver à remplir leur quota de 6 % par manque de candidats. Or, à l'AGEFIPH, 2/3 des personnes inscrites pour un emploi n'ont pas le bac alors que 83 % des offres qu'elle reçoit sont à bac + 3 ou au-dessus.

D'après l'APEC, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés handicapés paraît particulièrement facilitée dès lors qu'il s'agit d'intégrer une entreprise de grande taille mettant en œuvre une politique active en matière de diversité et de handicap. Dans ce cas, la mission handicap de l'entreprise travaille en étroite collaboration avec le service du recrutement et les managers afin de vérifier l'adéquation entre le profil du candidat (ses compétences, d'une part, et les spécificités de son handicap, d'autre part) et les besoins du poste à pourvoir. Cette entité accompagne ensuite le nouveau collaborateur et son manager afin que la période d'intégration et le maintien dans l'emploi se passent au mieux pour l'ensemble des parties prenantes.

En 2008	Population	Sexe		Âge				Niveau de diplôme			
	en millions	Hommes	Femmes	15-29	30-39	40-49	50-64	Bac+2	Bac ou	CAP	BEPC ou
	Total			ans	ans	ans	ans	ou sup.	brev. prof.	BEP	aucun diplôme

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans.

Sources : Drees et Insee, enquête Handicap-santé.

Pop. bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap	2,5	56	44	9	15	28	48	10	9	30	51
Population totale	41	49	51	29	20	22	29	27	17	25	31

Insee

Parmi les autres salariés handicapés, la population des pensionnés d'invalidité est plus féminine, plus âgée et présente une ancienneté plus élevée dans l'établissement. À l'inverse, les bénéficiaires ayant une reconnaissance AT-MP (accident du travail et maladie professionnelle) sont principalement des hommes travaillant fréquemment dans l'industrie ou la construction, le plus souvent ouvriers. Ceux titulaires d'une carte d'invalidité, peu nombreux, sont plus jeunes que la moyenne des bénéficiaires, avec une proportion plus importante de femmes.

Ces salariés handicapés se retrouvent ainsi souvent dans les métiers à faible niveau de qualification, et reçoivent peu de formation continue en raison de l'inégale distribution de la formation dans les entreprises. La future loi sur la formation professionnelle devrait décider d'améliorations.

Aussi, s'ils se retrouvent au chômage, ils connaissent un chômage long : à la fin 2012, 53 % des demandeurs d'emploi handicapés étaient en chômage de longue durée, souvent âgés (42 % avaient plus de 50 ans) ; 23 % seulement avaient le niveau bac ou plus.

Les aides à l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph, pour le secteur privé

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées, c'est un organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé. Pour ce faire, elle reçoit les contributions des employeurs tant que leur taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6 % et propose des aides ainsi que des services. Elle alloue des aides pour un projet professionnel, une formation, une compensation technique du handicap, une création ou reprise d'entreprise, etc. Elle finance des aménagements de postes de travail, des aides à l'insertion et au maintien dans l'emploi, et de plus en plus de la formation, qualifiante ou de remise à niveau.

Les aides publiques

Elles sont de plusieurs natures, destinées au recrutement de personnes handicapées dans le secteur privé, sans être automatiques : aide à l'insertion professionnelle (AIP), au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, au tutorat, aux emplois d'avenir ainsi qu'au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière, avec un conseiller à l'emploi Pôle emploi spécialisé dans chaque département et le réseau Cap emploi. Une aide financière est possible pour l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

Dans les fonctions publiques : le FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, il a été créé par la loi de 2005. Il vient d'être réorganisé, ses moyens opérationnels ont été renforcés, et une convention avec la Caisse des dépôts permet d'assurer le suivi des dossiers. Une réflexion sur le long terme y est engagée.

Il agit en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. À partir des contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas le taux d'emploi de 6 %, il finance des aides au service d'employeurs publics qui travaillent activement pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans leurs équipes.

L'action du FIPHFP développe trois axes principaux : l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la formation et l'information de tous les acteurs, la mise à disposition des employeurs publics d'outils visant à faciliter la mise en oeuvre de leurs actions en faveur de l'emploi ou du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelques pistes d'action

Elles sont proposées dans le guide « Les stéréotypes sur les personnes handicapées. Comprendre et agir dans l'entreprise »** publié par l'Agefiph. Il insiste sur 4 axes :

- l'engagement explicite de la direction en matière de handicap et de politique de diversité, notamment par la mise en place de personnes référentes ou une mission handicap ;
- l'information et la communication dans l'entreprise : témoignages de salariés handicapés, exemples de réussite, en lien avec une amélioration des conditions de travail ;
- la sensibilisation et l'implication de toute l'entreprise, en décloisonnant les services et en responsabilisant chacun et en mettant en route des expérimentations qui impliquent ;
- le développement de partenariats et d'actions extérieures, avec par exemple un tutorat dédié au handicap, l'accueil d'alternants et de stagiaires handicapés, avec un recours possibles aux entreprises du secteur protégé, une mutualisation des bonnes pratiques, voire des opérations communes.

Toutes ces aides et actions ainsi que les projets en cours *** participent au progrès, encore trop lent, de la formation, de la qualification et de l'emploi des personnes handicapées. L'accélération de ce progrès dépend largement de l'implication des salariés et de celle de leurs représentants dans les entreprises pour pousser les directions à s'en préoccuper, à négocier et à agir.

* cf. travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications- dares,98/syntheses,2212/01-emploi-et-chomage-des-personnes,15607.html

** <http://www.agefiph.fr/Actualites/Publication-du-guide-Les-stereotypes-sur-les-personnes-handicapees.- Comprendre-et-agir-dans-l-entreprise>

*** cf. les annonces du Comité interministériel du handicap :
<http://clesdusocial.com/l-acces-a-l-emploi-des-personnes-handicapees>