



L'ACCES A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP EN PAYS DE LA LOIRE

La question de l'emploi des personnes en situation de handicap est devenue une priorité pour les pouvoirs publics, à l'échelon national comme dans les territoires. Trente ans après la loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 instituant l'obligation d'emploi de ces personnes, et plus de dix ans après celle sur l'accessibilité et l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'insertion professionnelle de ces personnes reste difficile malgré les dispositifs créés, et le handicap se conjugue toujours au pluriel. L'observation de l'accès à l'emploi et de la qualité des emplois occupés par ce public permettra d'évaluer l'efficacité des mesures déployées et de continuer à favoriser leur insertion.

UN TIERS DES PERSONNES DISPOSANT D'UNE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE SONT EN EMPLOI

En France, 6 % des personnes de 15 à 64 ans ont une reconnaissance administrative du handicap. En 2013¹, 37 % d'entre-elles se déclarent en emploi, quand ce taux atteint 65 % pour l'ensemble de la population des 15-64 ans. En parallèle, le taux d'activité de la population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap est bien en deçà (45 %) de celui de l'ensemble de la population (72 %).

Pourtant, afin de faciliter l'exercice de leur activité professionnelle, les travailleurs en situation de handicap ont un certain nombre de droits à faire valoir. En outre, ils peuvent bénéficier d'un statut particulier, leur reconnaissant administrativement le droit à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés² (OETH). Six types de reconnaissances administratives ouvrent ce droit :

- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP), si leur incapacité est au moins égale à 10 % et les titulaires d'une rente ;
- Les pensionnés d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;

¹ Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues), en France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2013, traitement Dares.

² L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés inscrit dans la loi que toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient publiques ou privées, ont obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés (article L.5212-1 à 5 du Code du travail). Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle chargé de la collecter : l'AGEFIPH pour les entreprises du secteur privé, le FIPHP pour les employeurs du secteur public.

- Les titulaires d'une carte invalidité, dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les mutilés de guerre et assimilés et autres.

L'attribution de la RQTH confère aux personnes souhaitant travailler et en situation de handicap un accompagnement pour s'orienter sur le marché du travail, soit vers un établissement et service d'aide par le travail, soit vers un centre de rééducation professionnelle.

Pour les personnes déjà en poste, la RQTH permet d'adapter leurs conditions de travail compte tenu de leur handicap ou de bénéficier d'aides de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP). Parallèlement, la RQTH permet à l'employeur de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par le recrutement ou le maintien dans l'emploi.

Pour les demandeurs d'emploi, la RQTH offre la possibilité d'accéder à des contrats aidés, des contrats en alternance, ou d'accéder plus facilement à la fonction publique, ou bien encore de bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi.

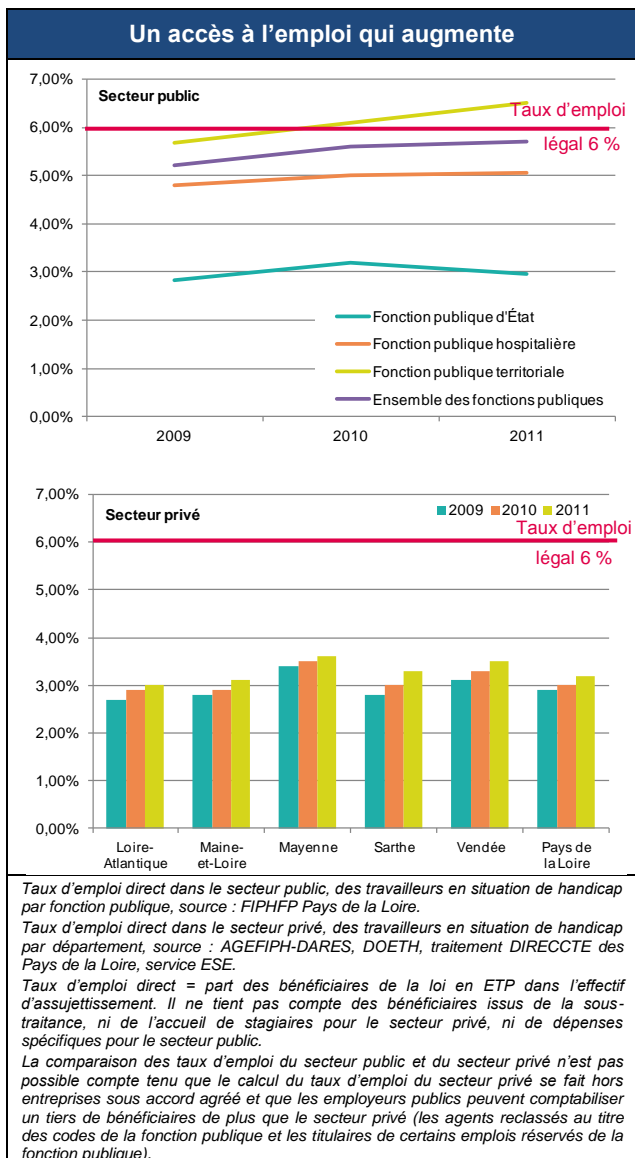
Enfin, pour les personnes à la recherche d'une formation, la RQTH ouvre l'accès à des dispositifs spécifiques d'orientation ou de formation professionnelle.

En 2015, la région Pays de la Loire comptait 8 300 bénéficiaires³ de l'obligation d'emploi présents dans les établissements assujettis du secteur public,

³ Effectif au 23/09/2015, dans les trois fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale), source : « Atlas régional HANDIPACTE Pays de la Loire », novembre 2016.

(parmi 144 800 agents, soit près de 6 % des effectifs). Dans les établissements assujettis du secteur privé⁴, on recensait 25 100 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Parmi les travailleurs en situation de handicap du secteur public, 61 % sont des femmes et 82 % sont âgés d'au moins 41 ans. En comparaison, 66 % des effectifs de la fonction publique de la région sont des femmes⁶ et près d'une personne sur deux est âgée de plus de 45 ans.



L'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap est à la hausse depuis plusieurs années. Ainsi le taux d'emploi dans les établissements de la fonction publique en Pays de la Loire assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés atteint 5,7 % au 1^{er} janvier 2014, soit une progression de près de 10 % en deux ans. La fonction publique territoriale a même dépassé le taux d'obligation légal en atteignant 6,5 % en Pays de la Loire.

⁴ Source : AGEFIPH.

⁶ Source : INSEE, SIASP, données au 31 décembre 2013.

Dans le secteur privé, le taux d'emploi progresse également puisqu'il a connu une progression similaire sur un même pas temporel, pour atteindre 3,2 % au 31 décembre 2011.

Du point de vue de l'implication des entreprises dans l'intégration des travailleurs handicapés, en 2013, 53 % des employeurs publics de la région avaient atteint le taux d'emploi légal de 6 %, avec une plus forte implication dans la fonction publique territoriale (62 % des établissements). Dans le secteur privé, 32 % des employeurs répondaient à leur obligation en employant directement un travailleur handicapé et 41 % avaient recours à la sous-traitance par l'intermédiaire des secteurs protégés et adaptés.

Globalement ces dernières années, l'insertion des travailleurs en situation de handicap s'améliore au regard de la croissance des taux d'emploi direct des établissements assujettis et donc de la baisse du nombre d'unités bénéficiaires manquantes⁷. Parallèlement, dans le secteur privé spécifiquement, la part des employeurs ayant recours à l'emploi direct progresse dans le temps, au détriment de la part de l'utilisation de la sous-traitance avec le secteur protégé et de la part de la contribution financière seule.

ENCORE DE NOMBREUX FREINS POUR ACCEDER A L'EMPLOI

En France, le taux de chômage des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap est plus élevé (18 %) que celui observé pour l'ensemble de la population (10 %)⁸.

Au 31 décembre 2016⁹, en Pays de la Loire, 20 816 demandeurs d'emploi étaient reconnus handicapés, soit 12 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi ligériens en fin de mois inscrits en catégorie A¹⁰. Ce poids est supérieur à celui de la France métropolitaine qui est de 10 %. Au niveau

⁷ Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

⁸ Source : Insee, enquête Emploi 2013, traitement Dares.

⁹ Source : Pôle emploi Pays de la Loire

¹⁰ Les demandeurs d'emploi sont des personnes inscrites à Pôle emploi, regroupés en cinq catégories statistiques.

Catégorie A : Personne sans emploi, immédiatement disponible, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi sans aucune activité réduite

Catégorie B : Avec une activité réduite de courte durée (78 heures ou moins)

Catégorie C : Avec une activité réduite de moyenne ou longue durée (plus de 78 heures)

Catégorie D : Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.)

Catégorie E : Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

infrarégional, ce poids varie entre 10 % en Maine-et-Loire et 14 % en Vendée.

La tendance à la hausse constatée depuis plusieurs années de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'ensemble des demandeurs d'emploi est à analyser avec précaution, notamment du fait de l'irrégularité des remontées d'information par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sur les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (environ 80 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi repérés comme ayant droit à l'OETH possèdent une RQTH).

La population des demandeurs d'emploi en situation de handicap est plus masculine (52 % d'hommes contre 47 %) et plus âgée (43 % de 50 ans et plus contre 23%) que celle des demandeurs d'emploi dans son ensemble en Pays de la Loire¹¹. Son niveau de formation est moindre, avec 37 % de personnes de faible niveau de qualification (manœuvre, OS, employé non qualifié) contre 28 % dans l'ensemble des demandeurs d'emploi ligériens. Enfin, cette population reste plus longtemps inscrite sur les listes de Pôle emploi : 36 % le sont depuis plus de deux ans et 24 % le sont depuis plus de trois ans (contre 27 % et 16 % en moyenne pour les demandeurs d'emploi dans la région).

Tout comme l'ensemble des demandeurs d'emploi en obligation d'emploi au niveau national, les trois domaines professionnels les plus recherchés par ce public en Pays de la Loire sont les services à la personne et à la collectivité (nettoyage de locaux, services domestiques), le support à l'entreprise (accueil et renseignements, opérations administratives) et le transport et la logistique (magasinage, préparation de commandes). Ils se distinguent toutefois du niveau national sur le fait que 50 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap de catégorie A sont concentrés sur les 20 premiers métiers recherchés, majoritairement de faible qualification, (contre 38 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie A)¹².

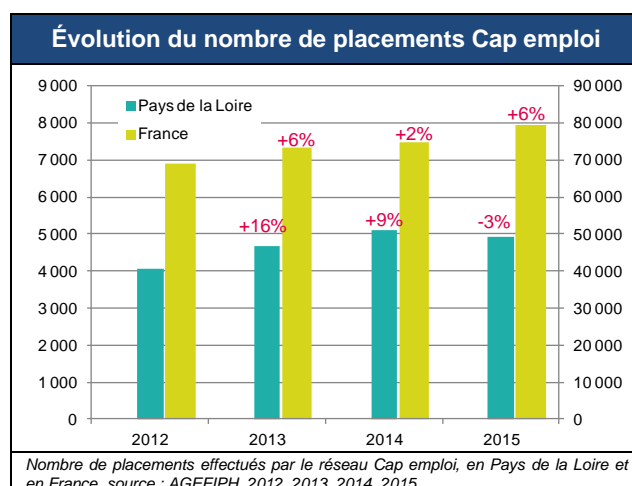
Les demandeurs d'emploi en situation de handicap cumulent donc un certain nombre de difficultés pour accéder à l'emploi. En effet, ils sont souvent plus âgés, moins qualifiés et depuis plus longtemps au chômage. Leur manque de qualification est en partie le résultat d'une poursuite scolaire en milieu ordinaire plus complexe, ainsi qu'un manque d'accessibilité aux établissements scolaires et supérieurs. De plus, les a priori autour du handicap et les craintes de certains recruteurs, par méconnaissance sur ce sujet, peuvent avoir un impact sur l'accès à l'emploi. Pourtant, il est à rappeler que 80 % des handicaps sont invisibles et d'après l'AGEFIPH, que seuls 15 % des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés ont besoin d'un aménagement de poste.

¹¹ Source : AGEFIPH Pays de la Loire et Pôle emploi, juin 2016

¹² Source : Pôle emploi Pays de la Loire, septembre 2016

Afin d'améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le réseau des Cap emploi, organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, et inscrits dans la loi Handicap de février 2005, existe. Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi assurent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Leurs services sont financés par l'AGEFIPH, le FIPFHP et Pôle emploi.

D'un point de vue quantitatif, en 2015, au niveau régional, le réseau a contribué à près de 5 000 recrutements de travailleurs en situation de handicap, tous types de contrats confondus (dont l'alternance). Ce volume est en baisse de 3 % par rapport à 2014, après deux années de croissance. La région Pays de la Loire contribue à hauteur de 6 % du volume total de placements effectués par le réseau nationalement, qui pour sa part, a progressé de 6 à 7 % chaque année depuis 2012.



D'un point de vue qualitatif, 61 % des placements concernent des contrats de trois mois et plus (75 % au niveau national), et principalement avec des employeurs appartenant au secteur privé (80 % en région, 74 % au niveau national). En parallèle, 26 % des personnes accompagnées par les conseillers Cap emploi accèdent à un emploi durable six mois après leur accompagnement (30 % en France).

En plus de l'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les aides de l'AGEFIPH permettent de contribuer au maintien de ce public dans l'entreprise. Les Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) apportent à l'employeur et au salarié toute l'information sur la démarche de maintien dans l'emploi, et les accompagnent dans la recherche de l'aide adéquate pour maintenir le salarié dans l'entreprise (temps partiel thérapeutique, contrat de rééducation professionnelle...) ou font le lien avec Pôle emploi ou Cap emploi, qui accompagnera le salarié dans la recherche d'un nouvel emploi.

En 2015, le nombre de maintiens a progressé de 9 % en Pays de la Loire pour atteindre 1 140 maintiens¹³, soit 6 % du volume national. La part des maintiens réussis sur l'ensemble des parcours clos sur la période de référence hors causes exogènes (déménagements, décès, ...) a été proche de la moyenne nationale, avec 92 % de réussite.

Il apparaît que la survenue d'un handicap au cours de la trajectoire professionnelle¹⁴ a un effet fortement pénalisant sur l'emploi dans le secteur privé, avec un taux d'emploi qui baisse de 6 à 29 points selon la durée du handicap (plus ou moins un an), son origine ou l'âge auquel il est survenu (avant ou après 36 ans). Pour les emplois dans le secteur public, les effets sont atténués et dépendent de la durée du handicap. Les effets sont aggravés pour les femmes et les personnes de bas niveau de qualification.

Ainsi, l'amélioration de la qualification et l'accompagnement à l'insertion et au maintien dans l'emploi sont des axes de travail à poursuivre pour soutenir l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES, UN AXE PRIORITAIRE EN DEVELOPPEMENT

Les personnes en situation de handicap ont accès aux formations de droit commun ouvertes à tous les demandeurs d'emploi mais également à des formations spécifiques pour les personnes handicapées (stage de pré-orientation¹⁵, stage de rééducation professionnelle¹⁶, formation à la reconversion professionnelle). Elles peuvent également entrer en apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Les salariés en situation de handicap ont accès, au même titre que tous les salariés, au congé individuel de formation, au compte personnel de formation, au plan de formation de l'entreprise ainsi qu'à la période de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience.

Dans les faits, qu'observe t-on ? Concernant, la campagne 2015-2016 du programme régional de formation professionnelle continue de la Région, il ressort que 11 % des stagiaires, soit plus de

2 200 personnes, sont reconnus handicapés (14 % parmi les stagiaires des formations de découverte des métiers, de remise à niveau et d'aide à la construction de parcours professionnel via l'accès à une qualification). Ce chiffre est en progression depuis plusieurs années. Les stagiaires reconnus handicapés sont autant des hommes que des femmes et sont particulièrement présents dans les formations de remise à niveau et d'acquisition de savoirs de base et dans les formations de découverte des métiers et d'élaboration de parcours professionnel. A contrario, ils sont moins présents que le reste des stagiaires dans les sessions relatives à des formations qualifiantes (23 % des stagiaires en situation de handicap contre 36 % tout public).

Au terme de ces formations, il apparaît que le handicap est un facteur discriminant pour s'insérer dans l'emploi. Ainsi, six mois après leur sortie de formation, 41 % des stagiaires du programme « Je Me Qualifie » reconnus handicapés sont en emploi contre 59 % de l'ensemble des stagiaires de l'offre de formations qualifiantes régionales¹⁷.

Concernant la formation en alternance, la part des travailleurs en situation de handicap reste marginale (1 % des contrats de professionnalisation en 2013¹⁸ dans la région et 2 % des apprentis¹⁹). Bien que la part des personnes handicapées en apprentissage reste stable depuis plusieurs années dans la région et se concentre sur les formations de faible niveau de qualification (77 % des apprentis en situation de handicap sont inscrits dans des formations de niveau V, contre 42 % de l'ensemble des apprentis), le nombre d'apprentis en situation de handicap entrés en centres de formations d'apprentis progresse (+ 14 % de la campagne 2014-2015 à la campagne 2015-2016²⁰).

Dans l'optique d'une société plus inclusive, la « démarche d'accueil des apprentis en situation de handicap », pilotée conjointement par la Région et l'AGEFIPH, favorise l'intégration des personnes en situation de handicap dans les CFA et les entreprises d'accueil.

Pour aller plus loin :

Amira, Meron, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, *Portrait social 2004-2005*, Insee, novembre 2004

Amrous, Barhoumi, Biausque, « L'Accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 », Dares, Analyses, n°66, octobre 2013

Barhoumi, Chabanon, « Emploi et chômage des personnes handicapées », Dares, Synthèse Stat', n°17, novembre 2015

¹³ Source : AGEFIPH

¹⁴ L'analyse a été menée sur cinq années qui font suite à la survenue d'un handicap. Pour en savoir plus : Barnay, Duguet, Le Clainche, Narcy, Videau, « L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public-privé », 2014.

¹⁵ Le centre de pré-orientation accueille toute personne en situation de handicap qui rencontre des difficultés d'orientation professionnelle. Ce centre propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle.

¹⁶ Toute personne en situation de handicap qui est devenue inapte à exercer sa profession du fait d'un handicap peut se voir proposer un contrat ou un stage de rééducation professionnelle. Le contrat permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession. Le stage permet, quant à lui, d'apprendre un nouveau métier.

¹⁷ Source : CARIFOREF Pays de la Loire, « L'insertion à six mois des stagiaires OFPC de la campagne 2014-2015 », janvier 2017.

¹⁸ Source : Direccte Pays de la Loire

¹⁹ Source : Conseil régional des Pays de la Loire

²⁰ Source : Démarche régionale apprentissage & handicap