

Face au défi du chômage des personnes en situation de handicap, des chantiers ouverts et une obligation de résultats !



Dossier de presse – novembre 2018

Contacts presse :

APF France handicap : Sophie Lasbleis : sophie.lasbleis@apf.asso.fr – 01 40 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

1. Une courbe du chômage des personnes en situation de handicap en constante progression	3
a. En 2018, les personnes en situation de handicap restent les grandes perdantes de l'emploi	
b. Des discriminations à l'emploi marquées	
2. Focus 1 : La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	6
a. Etat des lieux	
b. Attentes d'APF France handicap	
3. Focus 2 : Concertation sur la rénovation de l'offre de services d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap	9
a. Etat des lieux	
b. Attentes d'APF France handicap	
4. Focus 3 : Les mesures de simplification pour l'emploi des personnes en situation de handicap	10
5. Mobiliser tous les leviers pour lutter contre le chômage sans plus attendre	11
a. Le droit commun : une conviction profonde : « Tout n'a pas été tenté ! »	
• Un levier législatif pour promouvoir de nouveaux droits	
• Un levier conventionnel fort	
• Un levier de la lutte contre la pauvreté et la précarité	
b. Développer les solutions en mobilisant les outils et les acteurs spécialisés : Expérimenter et innover	
• Un levier de l'information et de l'accès au droit à l'emploi	
• Un levier du développement des solutions d'emploi par les entreprises adaptées	
◆ Cap vers l'entreprise inclusive	
• Un levier du médico-social pour accroître les possibilités d'accès au travail	
c. Engager des actions pour l'emploi des personnes touchées par une maladie chronique évolutive	
6. APF Entreprises : faire rimer innovation et création de valeur sociale !	17
a. Un goût pour l'expérimentation	
b. Initiative : le film d'animation pour changer l'image du secteur adapté et protégé	
c. La nuit de la RSE	
7. Les revendications d'APF France handicap	23
8. Emploi des personnes en situation de handicap : Et demain ?	24
9. Présentation APF France handicap	26

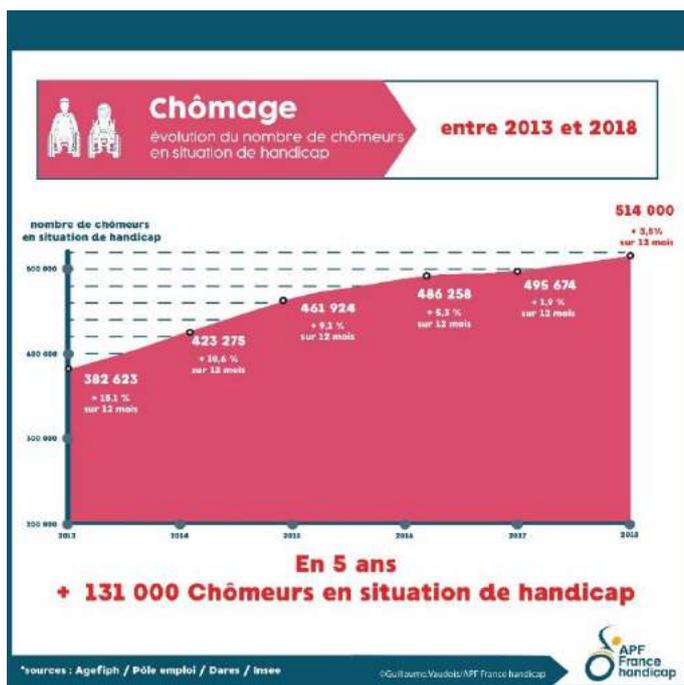
" En 2017, APF France handicap s'interrogeait pour savoir si le quinquennat qui commençait serait celui qui ferait baisser le chômage des personnes en situation de handicap.

Un an après qu'en est-il ? "

1. Une courbe du chômage des personnes en situation de handicap en constante progression

L'un des 5 grands objectifs du quinquennat fixé lors du Comité interministériel du handicap (CIH) du 20 septembre 2017 est de « réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes handicapées et celui des personnes valides ».

a. En 2018, les personnes en situation de handicap restent les grandes perdantes de l'emploi



En 2018, le chômage des personnes en situation de handicap n'a cessé d'augmenter !

→ Surreprésentées dans les chiffres du chômage

Alors que les personnes en situation de handicap représentent 7% de la population, elles sont désormais près de 9% en demande d'emploi.

→ Un taux d'évolution supérieur au reste de la population

Ce sont aujourd'hui **près de 514 000 personnes en situation de handicap qui sont privées d'emploi**, en progression de 3,5% en un an (contre 1,2% tout public).

Leur taux de chômage reste deux fois plus élevé que la moyenne nationale (19% vs 10%).

Etre en situation de handicap, c'est avoir trois fois moins de chance d'être en emploi et deux fois plus de risques d'être au chômage que le reste de la population !

b. Des discriminations à l'emploi marquées

En 2017, pour la première fois, **le critère handicap est passé en première position avec près de 22 % des motifs de saisines** (19% en 2016) du Défenseur des droits contre 17,8 % pour l'origine (21,3 % en 2016).

Dans la majorité des saisines, tout critère de discrimination confondu, l'emploi est le domaine principal dans lequel les discriminations interviennent (50% des dossiers). Ces saisines concernent des salariés, des agents de la fonction publique ou des personnes en recherche d'emploi.

Plusieurs facteurs sont de nature à renforcer les difficultés d'accès ou de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

- ⇒ **Des facteurs externes** : évolution des emplois, demande de mobilité et de polyvalence accrue ... mais aussi absence de réelle chaîne d'accessibilité (logement, transport, locaux et environnement de travail).



En 2018, APF France handicap et la FNATH (Association des accidentés de la vie) ont engagé un recours au Conseil d'Etat relatif à la non publication de l'arrêté accessibilité des locaux de travail dans le neuf attendu depuis 2009.

- ⇒ **Des facteurs liés au profil des personnes** :

1/ Des personnes éloignées des critères d'employabilité standards :



Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont :

Plus âgés que la moyenne des demandeurs d'emploi (49% ont 50 ans ou plus contre 26% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Moins formés (33% ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac contre 50% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

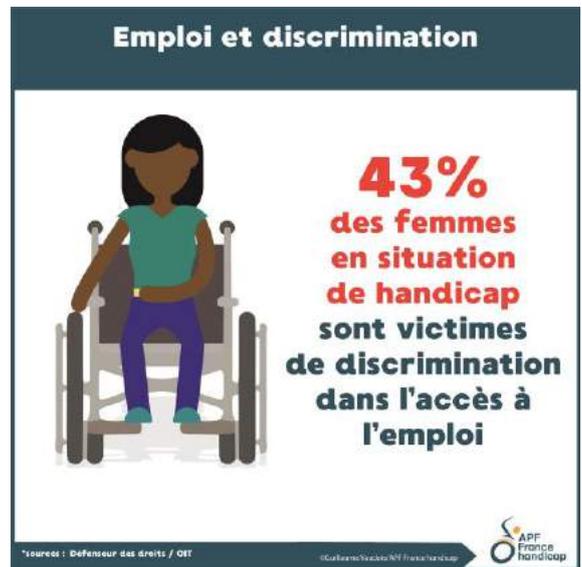
Moins qualifiés.

2/ Des personnes discriminées :

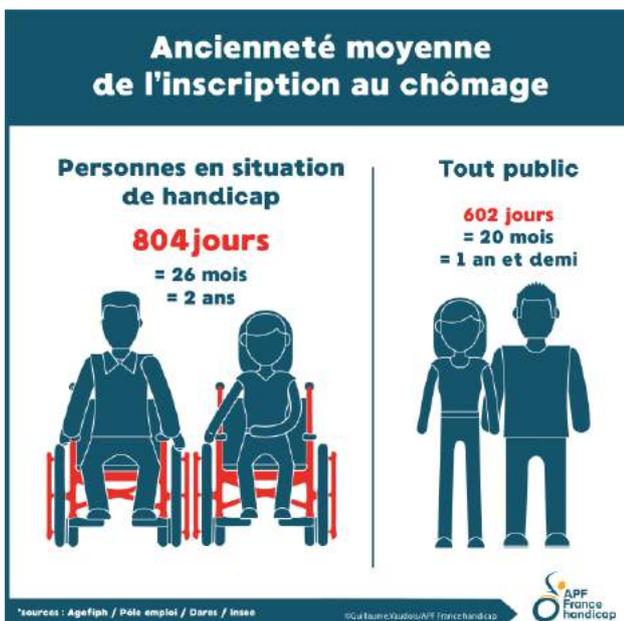
Selon la 11^{ème} édition du « Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », **15% des personnes déclarant un handicap ou une maladie chronique rapportent des propos et comportements discriminatoires** pour 2% de personnes en bonne santé.

Les femmes en situation de handicap sont particulièrement exposées aux attitudes hostiles au travail et discriminées dans l'accès à l'emploi (Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi – approche intersectionnelle - réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT)).

43% des femmes en situation de handicap y ont été confrontées. **Le thème des femmes en situation de handicap est le thème central choisi pour la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2018.**



3 / Des personnes précarisées :



Les personnes en situation de handicap sont surexposées à la désinsertion professionnelle et au risque d'éloignement durable de l'emploi. Cette situation se traduit par une forte précarité.

Les **périodes de chômage sont plus longues**. La part des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi depuis au moins un an atteint 63% (contre 45% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

50% des demandeurs d'emploi perçoivent un minimum social : AAH, RSA, ASI ou ASS.

Avoir un handicap reconnu diminue de trois fois la probabilité d'être en emploi et augmente le risque de précarité !



Il est urgent et déterminant d'agir aujourd'hui pour réduire structurellement le chômage des personnes en situation de handicap. Deux opportunités à saisir : la réforme de l'obligation d'emploi et la rénovation de l'offre d'accompagnement vers et dans l'emploi.

2. Focus n°1 : La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

a. Etat des lieux

Trente et un an après la loi de 1987 qui instaurait l'obligation d'emploi, le constat est cruel.

Si près d'un million de personnes en situation de handicap sont en emploi (soit +50% en plus au cours des 10 dernières années), leur taux d'emploi reste insuffisant. **3,4% des emplois du privé et 5,2% des agents publics sont occupés par des travailleurs en situation de handicap¹ !**

Le gouvernement a décidé de s'emparer du sujet en lançant une concertation au printemps. Cette concertation a mobilisé les partenaires sociaux, le CNCPH et des associations parmi lesquelles figure APF France handicap. **Une réforme substantielle de l'OETH** posée par les lois de 1987 et de 2005 est introduite dans la loi *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* du 5/9/2018.

b. Attentes d'APF France handicap

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » comprend plusieurs mesures visant à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au marché du travail en donnant une inflexion majeure à l'inclusion en milieu ordinaire de travail.

¹ Avec des modalités de calcul différentes. Ramenés à une même base de référence, l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) soulignait dans son rapport 2017 que les taux privés et publics étaient équivalents.

APF France handicap a obtenu :

- **Un maintien du quota de 6% de travailleurs handicapé inscrit dans la loi**, le fait qu'il soit précisé qu'il s'agit d'un plancher. Eus égard à certains facteurs (situation d'emploi, part de la population dans la population active), ce taux pourra être révisé tous les cinq ans.
- **Toutes les entreprises seront désormais soumises à la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés, y compris celles de moins de 20 salariés.** Donnant ainsi une vraie lisibilité à l'engagement de tous, y compris de ceux qui ne sont pas soumis à l'obligation. Le calcul de l'obligation sera désormais effectif au niveau de l'entreprise et non plus par établissement.
- **Une révision de la liste des emplois à capacité et aptitudes particulières qui n'avait pas été renouvelée depuis plus de 30 ans** alors que les métiers et les conditions d'emploi ont été particulièrement bouleversés au cours de ces décennies.
- **La suppression de mécanismes dérogatoires dans la fonction publique instaurés dès 2006** et qu'APF France handicap dénonçait en particulier au sein de l'Education nationale.

Le gouvernement a souhaité rénover les modalités de réponses à l'obligation d'emploi en modifiant les modalités de réponse à l'OETH :

- Tous les types d'«emploi» sont désormais intégrés dans le décompte de l'OETH (y compris les stages).
- Les accords agréés seront limités dans le temps.
- Le recours aux entreprises adaptées (EA), aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux travailleurs indépendants en situation de handicap est largement modifié. Il n'est plus une solution d'emploi indirect comptabilisable par les entreprises mais devient une mesure de déduction de la contribution due à l'Agefiph ou au FIPHFP.

La déclaration d'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH) que certains employeurs considéraient comme complexe et chronophage **est simplifiée** par le recours à un outil ordinaire de l'entreprise : la DSN (déclaration sociale nominative) dès 2020 dans le privé et 2022 dans le public.



APF France handicap adhère à plusieurs de ces changements qui vont dans le sens d'une meilleure inclusion mais reste inquiète sur trois sujets majeurs :

1 Garantir la lisibilité de la réforme de l'OETH

- **Le calendrier de la réforme de l'OETH (concertation et publication des décrets)** permettant la mise en œuvre dès 2020 de ces transformations est à mettre en place rapidement. Les décrets devraient être publiés au printemps 2019.

2 Garantir une politique publique à hauteur des enjeux dans le cadre du paritarisme élargi

- **La sécurisation des moyens, la gouvernance et le pilotage de la politique d'emploi des personnes handicapées** ne sont pas encore arrêtés. Or ce sont trois facteurs centraux pour garantir une véritable efficacité à long terme de cet engagement pro-inclusif. Le sujet n'est toujours pas à l'ordre du jour des négociations ce qui suscite de très nombreuses interrogations et inquiétudes.

3 Garantir une mobilisation du monde économique

- **Les perspectives pour les entreprises actuellement sous accord**, parfois de longue date, d'une part **et pour les EA, ESAT et TIH** (l'ensemble concernant près de 250 000 personnes en situation de handicap) d'autre part pour lesquels la réforme de l'OETH génère une profonde insécurité et instabilité.



Il est essentiel que très rapidement ces sujets soient clarifiés. Ces enjeux sont majeurs pour la réussite de l'objectif de réduction du chômage, de sécurisation des parcours et d'inclusion.

3. Focus n°2 : Concertation sur la rénovation de l'offre de services d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

a. Etat des lieux

Lancée par le gouvernement le 19 juillet dernier, cette 2nde concertation a réuni des acteurs de « terrain » en septembre dernier lors d'un séminaire, dont certains issus du monde associatifs et personnes concernées.

Couvrant tous les aspects du parcours professionnel des personnes et des besoins des entreprises, le sujet reste largement ouvert.

Les différents moments de rupture ou transition (jeunes, accès ou retour à l'emploi, déclaration/licenciement d'inaptitude) sont identifiés.

b. Attentes d'APF France handicap

APF France handicap a été amenée avec le Comité d'entente à faire connaître ses **positions** et dans le cadre du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), l'association a mis en exergue **6 recommandations** nécessaires à la réalisation de cet objectif d'inclusion.

Recommandation n°1

Proposer une offre de services lisible et aisément accessible pour tous : employeurs, personnes en situation de handicap, proches, professionnels de l'accompagnement des parcours.

Recommandation n°2

Simplifier l'accès aux droits et à l'offre de services d'accompagnement vers et dans l'emploi pour toutes les personnes en situation de handicap et pour tous les employeurs.

Recommandation n°3

Renforcer l'offre visant à faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap.

Recommandation n°4

Accompagner et sécuriser les parcours d'insertion vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Recommandation n°5

Prévenir et lutter efficacement contre la désinsertion professionnelle.

Recommandation n°6

Mettre en place les conditions du changement.

Les annonces du CIH du 25/10/2018 ont permis de découvrir les premières pistes autour d'un service public de l'emploi rénové ayant pour objectif la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap à travers notamment :

- **La mise en place d'un guichet unique** spécialisé dans le champ du handicap.
- **L'accompagnement expérimental renforcé** des demandeurs d'emploi handicapés sur 13 sites pilotes de Pôle Emploi.
- **Le développement du dispositif de l'emploi accompagné.**



APF France handicap reste très attentive et vigilante dans le cadre de la concertation. L'association attend de la rénovation de l'offre qu'elle améliore effectivement et durablement l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La concertation devrait se poursuivre dans les prochains mois. A ce jour, le calendrier et les contours précis du sujet restent particulièrement flous. Les concertations sur la réforme de la santé au travail et la réformes des retraites restent les priorités.

Il est urgent d'agir et de construire un plan de bataille à la mesure de l'enjeu !

4. Focus n°3 : Les mesures de simplification pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Dans la lignée du rapport Taquet-Serres et du rapport Gillot, **plusieurs mesures de simplification ont été adoptées, publiées ou sont en voie de l'être :**

- **Décret du 5/10/2018 sur la mise en place d'attestation d'équivalence** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les bénéficiaires de pension d'invalidité ou de rente AT-MP notamment, une amélioration du dispositif d'information des bénéficiaires sur leurs droits et une prolongation de la durée de validité de la RQTH en cas de demande de renouvellement (jusqu'au renouvellement par les MDPH).
- **Art 67 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** qui dispose que la RQTH pourra être attribuée à compter du 1/1/2020 sans limite de durée pour les personnes dont le handicap est irréversible.

- **Un projet de décret** vise quant à lui à **attribuer des droits de longue durée** pour les bénéficiaires de l'AAH, de la RQTH, de la CMI, de l'ACTP ou d'orientation vers un établissement médico-social, vers le marché du travail ou vers une orientation professionnelle pour les personnes dont le handicap est irréversible. Il prévoit également pour ceux qui n'entreraient pas dans ces critères une extension des durées maximales d'attribution de 5 à 10 ans.



Ces mesures vont dans le bon sens si elles sont massivement mises en œuvre par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Une évaluation serait à mettre en place pour identifier l'impact effectif de ces mesures.

5. Mobiliser tous les leviers pour lutter contre le chômage sans plus attendre

Tous les leviers doivent pouvoir être activés, qu'ils soient de droit commun ou spécifiques pour réduire fortement et efficacement le chômage des personnes en situation de handicap.

a. Le droit commun : une conviction profonde : « Tout n'a pas été tenté ! »

→ **Un levier législatif pour promouvoir de nouveaux droits**

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » apporte de nouvelles réponses sur lesquelles il va être essentiel d'investir.

Elle comprend plusieurs mesures pour l'accès des personnes en situation de handicap au marché du travail **en matière de formation** : majoration du compte personnel de formation (CPF), suppression de la condition d'ancienneté pour accéder au CPF de transition, identification de référents dans les centres de formation des apprentis.



Ces mesures correspondent aux attentes d'APF France handicap et vont dans le bon sens.

Elles doivent cependant être accompagnées par les acteurs de la formation dont l'écosystème est bouleversé (dans sa gouvernance - France Compétences- et par ses opérateurs -OPCO...)

Elles doivent être suivies d'un effort d'accompagnement à la formation des personnes en situation de handicap, des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), l'orientation est la pierre angulaire du parcours et la formation un vecteur essentiel.

Lors du CIH du 25/10/2018, le gouvernement a annoncé que les personnes en situation de handicap seraient identifiées comme **publics prioritaires dans le cadre des pactes régionaux en cours de négociation au titre du Plan d'investissement compétences (PIC)** qui vise à former et accompagner, sur 5 ans, 1 million de demandeurs d'emploi et 1 million de jeunes pas ou peu qualifiés.



APF France handicap sera vigilante car la formation et la qualification sont des enjeux fondamentaux pour l'accès et le retour à l'emploi.

Le projet de loi PACTE relatif à la croissance et la transformation des entreprises vient également proposer de nouvelles pistes avec notamment la **mise en place d'un label** et des réflexions qui seront reprises dans le cadre d'une mission flash parlementaire visant à proposer des mesures incitatives à l'emploi des personnes handicapées lancée par la députée, présidente de la commission des affaires sociales, Brigitte Bourguignon.



APF France handicap sera attentive à l'ensemble de ces sujets.

Pour APF France handicap, l'engagement pour le handicap en emploi doit figurer au cœur de la responsabilité sociale des entreprises et de l'objectif de transformation et de croissance des entreprises. Une partie de l'objectif est atteint, les mesures prises par les entreprises pourront être explicitement inscrites au cœur des déclarations de performances extra-financières des entreprises. Un premier pas !

→ Un levier conventionnel fort

APF France handicap s'engage aux côtés de Pôle Emploi pour contribuer à cette dynamique : Accord national de partenariat APF France handicap – Pôle emploi 2018-2020



Le 08 octobre 2018, APF France handicap et Pôle emploi ont signé un accord de partenariat les engageant pour trois ans (2018-2021).

Le but est de développer et de pérenniser une collaboration efficace entre Pôle emploi et APF France handicap afin de faciliter l'accès à l'emploi et à l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap et des proches aidants.

6 axes de coopération ont été définis :

- Définition des complémentarités d'intervention.
- Partage des informations concernant le marché du travail et les attentes des personnes en situation de handicap pour apporter des réponses adaptées.
- Faciliter l'insertion dans les entreprises des personnes en situation de handicap et des proches aidants.
- Poursuite du partenariat formation au bénéfice des agents de Pôle emploi en situation de handicap.
- Renforcement de la coopération avec les entreprises adaptées et les ESAT.
- Développement de solutions innovantes.

→ Un levier de la lutte contre la pauvreté et la précarité

Engagée au sein du collectif Alerte

Convaincu que tout n'a pas été tenté pour lutter contre le chômage, APF France handicap s'est rapprochée de nombreux acteurs engagés sur le sujet. L'association est mobilisée au sein du Collectif Alerte, en lien avec **le plan de prévention et de lutte contre la pauvreté** dévoilé le 13 septembre dernier.

Engagée dans l'expérimentation Territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD)

APF France handicap renforce son engagement en adhérant à l'association **Territoire zéro chômeur de longue durée** présidée par Laurent Grandguillaume.

Lors de la première expérimentation, dix territoires ont souscrit à cette démarche.

En moyenne 30% des salariés recrutés par les entreprises sur ces territoires sont en situation de handicap.



Cette expérimentation est essentielle. **APF France handicap s'engage et s'implique sur le terrain, partout où des initiatives voient le jour.** La volonté exprimée par le Président de la République le 13 septembre dernier d'étendre ces expérimentations va également dans le bon sens.

b. Développer les solutions en mobilisant les outils et les acteurs spécialisés : Expérimenter et innover

→ **Un levier de l'information et de l'accès au droit à l'emploi**

APF France handicap poursuit son engagement aux côtés de l'Agefiph : Convention nationale Agefiph – APF France handicap 2018-2021



En septembre 2018, l'Agefiph et APF France handicap ont conclu la deuxième convention nationale les engageant pour trois ans (2018-2021).

Une première convention a été signée en 2015, les objectifs ont été atteints !

- Une mobilisation de 200 correspondants emploi sur l'ensemble du territoire national.
- Un positionnement croissant d'APF France handicap en région sur l'emploi à travers notamment le déploiement de rencontres nationales et territoriales sur l'emploi et une multiplication des initiatives.
- Le développement d'outils de mise en relation à l'emploi (formation, support « L'emploi et moi »).

La nouvelle convention privilégie 4 axes d'intervention :

1. Mobiliser et professionnaliser les acteurs du réseau APF France handicap.
 - a. 250 correspondants emploi attendus en 2021
 - b. 45 sessions de formation
2. Renforcer l'animation et la mobilisation dans chaque région et en inter-région.
3. Enrichir l'outillage du réseau des correspondants emploi d'APF France handicap.
4. Rendre davantage visible les expériences et les actions en faveur de l'emploi.

→ Un levier du développement des solutions d'emploi par les entreprises adaptées (EA)

Réforme des entreprises adaptées (EA) : Engagement d'APF France handicap

Depuis un an, APF France handicap travaille notamment aux côtés de l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) et avec le gouvernement pour rénover le modèle des entreprises adaptées.

Objectif : les entreprises adaptées doivent jouer un rôle déterminant dans l'optique de réduction durable du chômage des personnes en situation de handicap.

❖ « Cap vers l'entreprise inclusive »

Le 12 juillet 2018, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat au Handicap, APF France handicap, l'UNAPEI et l'UNEA ont signé l'engagement national Cap vers l'entreprise inclusive pour 4 ans.

Sa principale ambition : doubler le nombre de personnes employées dans les entreprises adaptées d'ici 2022 grâce à un engagement public fort réaffirmé et au développement d'expérimentations.

- 40 000 emplois en plus d'ici 2022.
- 80 000 emplois dans sa totalité.
- Augmentation des aides publiques jusqu'à 500 millions d'euros.
- Création d'un contrat à durée déterminée « tremplin » de 4 à 24 mois maximum permettant aux personnes en situation de handicap d'acquérir une expérience professionnelle les conduisant vers l'emploi durable.
- L'entreprise adaptée de travail temporaire : l'entreprise adaptée pourra favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap les plus éloignées et tenues à l'écart de l'emploi.



APF France handicap est pleinement engagée dans ces travaux et dans leur mise en œuvre.

→ **Un levier du médico-social pour accroître les possibilités d'accès au travail**

Deux chantiers annoncés par le CIH du 25/10/2018

La rénovation du cadre d'intervention des établissements médico-sociaux en charge de la réadaptation professionnelle (CRP/CPO) ou d'aide par le travail (ESAT) va être engagée.

L'objectif affiché : renforcer leurs missions de formation et d'accompagnement des travailleurs handicapés vers et dans l'emploi, notamment en milieu ordinaire.



Aucun calendrier n'a été fixé à ce stade et APF France handicap souhaite être impliquée, concertée et associée aux réflexions sur ces sujets essentiels qui concernent plus de 150 000 personnes

c - Engager des actions pour l'emploi des personnes touchées par une maladie chronique évolutive

En France, 10 millions de personnes sont concernées par une maladie chronique évolutive parmi elles 50% sont âgées de 15 à 64 ans. **Cette situation impacte directement leur accès ou leur maintien dans l'emploi.**

Au sein du collectif Travail&Sep, **APF France handicap s'engage aux côtés de l'Union associative pour lutter contre la Sclérose en Plaques (UNISEP), la Ligue Française contre la Sclérose en plaques (LFSEP) et du laboratoire Roche pour l'emploi des personnes touchées par la sclérose en plaques (SEP).**

En prélude à la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées (SEEPH) 2018, **un colloque se tiendra le 15 novembre à l'HUB BPI France à Paris.** Cet événement s'inscrit dans le débat public pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi pour les salariés atteints de SEP et pour leurs proches aidants. **Cette manifestation sera l'occasion de dévoiler les résultats de l'enquête sur les maladies chroniques évolutives dans le monde professionnel.**



Ligue française
contre la sclérose en plaques
Ensemble



6. APF Entreprises : Faire rimer innovation et création de valeur sociale !

Force historique dans le secteur adapté et protégé, APF Entreprises, le réseau des EA et ESAT d'APF France handicap, agit en faveur de l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap. Depuis plusieurs années maintenant, le groupe a optimisé sa politique de ressources humaines, a diversifié son offre de service, et s'investit pleinement dans une démarche RSE axée sur l'innovation, la collaboration et l'expérimentation.

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 exigeants

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'en faire le cœur de sa démarche RSE 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.**

a. Un goût pour l'expérimentation

La perpétuelle mutation des entreprises autour des enjeux d'évolution professionnelle, d'amélioration des parcours professionnels individualisés et le contexte socio-économique actuel appellent à des transformations en profondeur. **L'intégration de la diversité en entreprise devient alors un enjeu de performance.** Les évolutions que connaissent actuellement le monde professionnel et le taux de chômage des personnes en situation de handicap sont autant d'indicateurs qui poussent **APF Entreprises à endosser une triple responsabilité économique, sociale et environnementale** mais aussi à initier toutes les démarches d'expérimentations envisageables afin d'inscrire le secteur adapté et plus globalement la mission d'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap dans une dynamique moderne et prospective.

APF Entreprise se doit d'être un modèle social innovant avec un engagement environnemental exemplaire et un véritable acteur économique performant ! Sa capacité à challenger les enjeux actuels rend la démarche d'expérimentation du réseau propice à anticiper les futures évolutions du secteur.

Parmi les nombreuses expérimentations du réseau APF Entreprises, trois méritent un éclairage tout particulier.

→ **Expérimentation 1 : La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individualisée (POEI)**

Un dispositif innovant qui permet de créer de l'emploi durable mais aussi de contribuer à la diversité dans l'entreprise. A travers un partenariat avec un partenaire tel que Pôle Emploi et des organismes de formation, il s'agit de proposer des emplois durables aux personnes en situation de handicap, éloignées de l'emploi. **Elles bénéficient d'une formation qualifiante et diplômante (entre 480 et 600 heures de formation)** afin d'être opérationnelles rapidement sur les métiers en tension identifiés par rapport aux besoins de nos partenaires. **A l'issue de leur formation, les stagiaires sont embauchés dans une entreprise adaptée du réseau APF Entreprises et sont intégrés en prestation dans nos équipes détachées pour le partenaire.**

Depuis 2016, le réseau a initié cette démarche afin d'aider un maximum de demandeurs d'emploi en situation de handicap à évoluer vers des postes à forte de valeur ajoutée. Actuellement, il y a cinq métiers qui ont émergés des différentes sessions : **consultant qualification logicielle, technicien support informatique, développeur JAVA, dessinateur-projeteur, métreur.**

→ **Expérimentation 2 : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**

APF France handicap est engagée depuis 2010 dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences pour anticiper et accompagner la transformation des organisations et des métiers liés aux évolutions externes comme internes.

La démarche de GPEC est un élément clé de la politique RH de l'association. C'est sur la base des analyses effectuées que sont définies les orientations RH. Ce sont ces mêmes analyses GPEC qui offrent à chaque salarié une visibilité sur les évolutions des métiers, lui donnant la possibilité d'envisager une orientation professionnelle et un parcours en cohérence avec les besoins futurs de l'association.

APF Entreprises a déployé en complément de cette démarche GPEC nationale un outil informatique (e-Form Adapt') pour répertorier les activités et compétences de ses salariés en EA. Cet outil sert notamment à préparer les entretiens professionnels et annuels.

Le projet professionnel est validé lors des entretiens d'embauche et/ou des entretiens professionnels. Lorsque le projet s'accompagne d'une montée en compétences, le référentiel réalisé dans l'outil e-form Adapt' permet d'identifier précisément des niveaux de compétences matérialisés par des savoir-faire observables.

→ Expérimentation 3 : Le CDD Tremplin

Sur le plan de l'accompagnement dans l'emploi, dans l'entreprise et vers le marché du travail, APF Entreprises combine 3 approches :

- L'approche **Maintien dans l'emploi** avec la construction d'un parcours professionnel au sein d'APF France handicap.
- L'approche **Tremplin vers le milieu ordinaire** pour les profils susceptibles de s'insérer auprès des entreprises classiques (logique de sorties positives, rendue possible par la présence au quotidien auprès des clients, par exemple via la filière de « Gestion Administrative », sur les métiers de type back office, accueil, gestion du courrier).
- L'approche **Placement dans le milieu ordinaire**, par exemple dans le secteur du Numérique, qui s'inscrit dans la stratégie de tremplin décrite plus haut, avec toutefois une volumétrie a priori plus conséquente que sur les activités actuelles, et un travail en mode projet qui permet au client d'indiquer rapidement son intérêt pour une embauche des TH (au-delà du contrat)

Le dispositif dont APF Entreprises se revendique l'un des pionniers dans la réflexion et la mise en œuvre s'attelle à proposer aux salariés un parcours accompagné individualisé. Celui-ci se traduit par :

- Un engagement de formalisation de l'accompagnement social
- Un engagement d'insertion de 30% des personnes embauchées en CDD tremplin
- Une montée en compétences de la personne par des formations internes ou externes

Certaines expérimentations sont en cours et nécessitent du temps pour arriver à maturité comme c'est le cas de « l'offre Accessibilité ».

Enfin, certaines autres sont en phase prospective sur des sentiers potentiellement porteurs et inconnus pour le secteur adapté et protégé. Par exemple, **APF Entreprises ambitionne dès 2019 de se lancer dans la « mode éthique »**. Une orientation qui prend tout son sens, compte tenu de la philosophie de durabilité et de respect dans laquelle s'insère cette alternative inspirée du commerce équitable et des principes de l'éthique.

b. Initiative : Le film d'animation pour changer l'image du secteur adapté et protégé



L'innovation est une compétition sans frontières où l'originalité et l'adaptabilité sont les seules stratégies possibles pour APF Entreprises qui allie l'objectif de la performance économique à la création de valeur sociale.

Depuis 2017, le réseau propose à ses clients et futurs partenaires de faire décoller leur communication grâce aux films animés ou motion design. Il s'agit de films courts explicatifs conçus sur-mesure (tutoriels, videotelling, storytelling...).

Cette nouvelle activité mobilise des compétences qui existaient déjà dans le réseau telles que la création graphique et le design sonore, mais en produit de nouvelles à savoir, l'illustration, le montage étalonnage, la scénarisation et bien sûr l'animation graphique. L'animation est un fort secteur en développement. **Il représente actuellement en France près de 10% de la production audiovisuelle et emploie plus de 5000 salariés.** Ce secteur s'avère ne pas être investi par les acteurs du milieu adapté et protégé.



Pour prévenir « l'essoufflement » des métiers du print et de l'imprimerie, APF Entreprises a opté pour un positionnement des équipes vers les métiers du motion design et de l'animation graphique.

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 que propose le réseau et illustre sa volonté d'intégrer les collaborateurs dans une démarche de gestion prévisionnelle des compétences ; un de nos axes stratégiques majeurs.



c. La 6^{ème} nuit de la RSE : « Rôle et responsabilité des entreprises : Vers un nouveau pacte social ? » - Lundi 26 novembre 2018 – Théâtre de Paris

Chaque année, **APF Entreprises co-organise une soirée événement qui rassemble plus de 1000 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 exceptionnelle de **Muriel PENICAUD**, Ministre du Travail.

Le fil conducteur de cette 6^{ème} édition est « **Rôle et responsabilité de l'entreprise : vers un nouveau pacte social ?** »

Dans un contexte où la croissance pourrait ne pas profiter à l'emploi et alors que les entreprises subissent de profondes mutations, des initiatives visant à mieux déterminer le rôle social des entreprises ont été engagées. Des travaux ont été lancés, plusieurs rapports publiés et un projet de loi pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) soumis au Parlement.

Comment définir aujourd'hui le rôle social de l'entreprise ? Quelles pistes envisager ?

Ces questions seront débattues autour d'une table-ronde en présence de :



OUVERTURE / CLÔTURE

 Muriel PENICAUD* Ministre du Travail	 Alain ROCHON Président APF France handicap	 Henri LACHMANN Président Fondation LACHMANN	 Prosper TEBOUL Directeur Général APF France handicap
---	---	--	---

6^e Nuit de la RSE **INCONTOURNABLE**
THÉÂTRE DE PARIS LUNDI 26 NOVEMBRE 2018

DEBAT - Rôle et responsabilité des entreprises : Vers un nouveau pacte social ?

 Thibaut GUILLYY Directeur Général Groupe ARES	 Ericka COGNE Directrice Générale de l'Institut Télémaque	 Jean MOREAU Co-fondateur et Président WEARPHENIX	 Natalia POUZYREFF Député LREM des Yvelines	 Jonathan JEREMIASZ Président du MOUVES	 François DUROLLET Directeur Général de Simplan	 Serge WIDAWSKI Directeur National APF Entreprises
--	---	---	---	--	---	--

*en attente de confirmation

Inscription et plus d'informations sur : www.nuitdelarse.fr

7. Les revendications d'APF France handicap



A l'occasion des élections présidentielle et législatives de 2017, l'APF France handicap 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 France handicap 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).

8. Emploi des personnes en situation de handicap : Et demain ?

→ **Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les mesures relatives à l'OETH : Article 67 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.**

AUJOURD'HUI

Seuls les établissements de 20 salariés et + sont assujettis à l'OETH et à la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés DOETH.

La loi fixe un **taux de 6%** des personnes en situation de handicap dans les établissements privés et publics.

L'effectif de référence pour le calcul de l'OETH est **l'établissement**.

Les établissements font leur **DOETH** auprès de l'Agefiph ou du FIPHFP

L'entreprise dispose de **5 modes de réponses à l'OETH**

- 1/ L'emploi direct
- 2/ Le recours à la sous-traitance (EA/ESAT/TIH)
- 3/ L'accueil de stagiaires
- 4/ La conclusion d'accords TH agréé exonérateur de la contribution
- 5/ Le paiement d'une contribution

Les accords d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche sont agréés pour l'emploi des personnes handicapées le sont **sans limite dans le temps**.

→

EN 2020

Toutes les entreprises quelle que soit leur taille, **y compris celles de moins de 20 salariés** sont concernées par la déclaration de leur(s) salarié (s) en situation de handicap.

Cependant, seule les entreprises de 20 salariés et + restent assujettis au paiement d'une contribution en cas de non-respect de l'OETH.

La loi réaffirme l'objectif du taux de 6% mais apporte **deux nouveautés** :

1/ Elle précise qu'il s'agit d'un **taux minimum**.

2/ Ce taux sera désormais **révisable tous les cinq ans** en prenant deux critères de référence. Cette révision sera soumise à l'avis du conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH).

L'effectif de référence **devient l'entreprise**.

Elles feront leur déclaration à **l'URSSAF dans le cadre de droit commun de la DSN** (déclaration sociale nominative).

Un seul mode de réponse à l'OETH existe : l'emploi direct de personnes en situation de handicap MAIS :

1/ Des déductions de la contribution seront possibles pour le recours à la sous-traitance.

2/ Des accords non agréés pourront continuer à exister, les accords agréés conclus ne seront plus pérennes.

3/ L'accueil des stagiaires est considéré comme de l'emploi direct

Les accords d'entreprise agréés continuent à exister mais ils sont désormais **limités dans le temps à un accord de trois ans reconductible une fois**.

→

→

→

→

→

→

→ 2 expérimentations en entreprises adaptées pour favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises

→ Le recours au CDD tremplin (article 78)

A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2022, est mise en place pour les EA :

- **La possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée.**
- **Un cahier des charges national** fixe les critères que doivent respecter les EA candidates à l'expérimentation, notamment les objectifs, les moyens et les résultats attendus en termes de sorties vers l'emploi.
- **Un décret** précisera les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

→ La création d'EA de travail temporaire (article 79)

Pour une durée de 4 ans, à compter du 01/01/2019 et jusqu'au 31/12/2022, est mise en place pour les EA :

- La possibilité d'expérimenter la **création d'entreprises de travail temporaire.**
- **Un cahier des charges national** fixera les critères que devront respecter les porteurs des projets économiques, sociaux en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Un **décret** précisera les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

Concernant les deux expérimentations

Un comité de suivi des expérimentations sera mis en place.

Au plus tard douze mois avant le 31/12/2021, **des évaluations** sont réalisées pour déterminer les conditions d'une éventuelle généralisation.

Au terme de l'expérimentation, le Gouvernement présente au Parlement un **rapport sur les deux expérimentations** (impact sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, sur les formations suivies et conséquences sur les finances publiques).

9. Présentation APF France handicap

APF France handicap est la plus importante organisation française, reconnue d'utilité publique, **de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches**.

Créée en 1933, connue et reconnue jusqu'en avril 2018 sous le nom d'Association des paralysés de France, APF France handicap **rassemble aujourd'hui près de 100 000 acteurs** : adhérents, élus, salariés, bénévoles et volontaires, usagers, sans compter ses dizaines de milliers de donateurs et sympathisants.

APF France handicap porte **des valeurs humanistes, militantes et sociales** et un projet d'intérêt général, celui d'**une société inclusive et solidaire**.

L'association 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.



Accompagne des adultes en situation de handicap

252 structures

9 solutions d'habitat alternatif

104 structures d'hébergement médicalisé ou non

139 services sociaux et / ou de soins à domicile



Accompagne des enfants et des adolescents en situation de handicap

109 structures

13 structures de dépistage précoce du handicap et de rééducation fonctionnelle

67 services sociaux, de soins à domicile et de soins de suite et de réadaptation

26 instituts d'éducation motrice ou médico-éducatifs

3 structures pour enfants ou adolescents polyhandicapés



Propose des solutions pour l'emploi des personnes en situation de handicap

50

structures emploi APF Entreprises

25 entreprises adaptées

25 établissements et services d'aide par le travail



Crée du lien avec les personnes isolées

96

délégations réparties sur 46 territoires au plus près des besoins des personnes en situation de handicap et de leur famille

