

Concertation relative à l'offre de services d'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap

Contribution du CNCPH

28 septembre 2018

« Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives.»¹ Les travaux et réflexions du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) s'appuient sur le fondement de l'article 27 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

Le CNCPH, en préambule de cette contribution, rappelle ses différentes productions réalisées au cours des derniers mois qui peuvent éclairer utilement sur la nécessité de rénover l'offre d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap et le sens à donner à cette rénovation :

- Contribution portant [Priorités² pour le nouveau gouvernement](#) (juin 2017)
- Contribution relative à la [Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap](#) (octobre 2017)
- Contribution relative à [l'accès et au développement de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap](#) (décembre 2017)
- Contribution relative à la [mission de simplification Taquet-Serres](#) (février 2018)
- Contribution relative à la [prévention et la lutte contre la désinsertion professionnelle](#) (mars 2018)
- Contribution à la [concertation sur la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#) (mars 2018)
- Contribution sur le [projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) (avril 2018)

¹ Article 27 de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH)

² Le CNCPH a émis **trois priorités** :

- (1) Ne pas dissocier les questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de celles liées à la rénovation de notre modèle social
- (2) Assurer une sécurisation des parcours vers et dans l'emploi pour tous
- (3) Rénover le pilotage de la politique d'emploi des personnes handicapées

Le CNCPH, à ce stade de la concertation ouverte par le gouvernement le 19 juillet 2018 et sans préjudice d'éléments ultérieurs susceptibles de lui être communiqués, propose une identification de principes d'intervention qui sont pour ses membres de nature :

- à assurer une sécurisation des parcours vers et dans l'emploi pour toutes les personnes en situation de handicap qui le peuvent et le souhaitent alors qu'elles sont confrontées, encore aujourd'hui, à de graves difficultés d'accès et de maintien en emploi ;
- à permettre une meilleure efficacité, couverture et qualité de l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap comme des employeurs publics et privés.

Cette contribution cherche également à relever les propositions et recommandations figurant dans les rapports Taquet-Serres « *Plus simple la vie !* », Gillot « *Sécuriser les parcours et cultiver les compétences* », Lecocq-Forrest-Dupuis « *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* », le rapport de la Plateforme RSE relatif aux « *Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés* » et le guide *Emploi des personnes handicapées et aménagements raisonnables* publié par le Défenseur des droits qui lui paraissent de nature à garantir ce meilleur accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le CNCPH formule six recommandations prioritaires pour l'accompagnement vers et dans l'emploi et au travail des personnes en situation de handicap :

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

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

1.1 Mettre à disposition une information claire, lisible, fiable et accessible sur les droits, mesures, services et dispositifs pour l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La quête de l'information sur l'emploi des personnes en situation de handicap reste aujourd'hui un exercice difficile, chronophage et générateur de pertes de chance pour le travail et l'emploi des personnes en situation de handicap³.

Au regard des ressources disponibles, des acteurs concernés et des technologies existantes (notamment numériques), il est indispensable de **mettre en place une interface numérique unique, grand public, disponible pour tous, appropriable par tous, accessible à tous et en tout lieu.**

Cette plateforme numérique doit répondre à toutes les questions⁴ (droits, expertises, mesures, services, dispositifs) qui se posent tout au long du parcours professionnel des personnes en situation de handicap et être évolutive. Tous les professionnels de droit commun ou spécialisé (notamment conseillers emploi ou d'insertion, services de santé au travail ou de l'assurance maladie, professionnels de santé...), tous les employeurs privés et publics (leurs équipes mais aussi les partenaires sociaux et les chambres consulaires, avec une attention marquée aux TPE/PME), toutes les personnes en situation de handicap ou leurs proches doivent y avoir accès et y trouver des réponses simples et précises à leurs questions relatives au travail et à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un cahier des charges précis doit être co-construit avec les acteurs institutionnels et les personnes concernées. Les travaux de la DITP, les sites existants (notamment Agefiph, Fiphfp, Oeth, Ameli, CCMSA, service public, handicap.gouv, mes droits ou mes aides, défenseur des droits, CNSA ...) doivent servir utilement à une mise en œuvre rapide d'un tel outil en évitant la dispersion actuelle.

Une assistance attentive aux besoins doit être prévue pour les personnes rencontrant des difficultés particulières et/ou d'utilisation des outils numériques.

1.2 Développer et mettre à disposition un simulateur permettant aux personnes en situation de handicap concernées de se projeter dans l'emploi, dans leurs choix et leurs aspirations en leur donnant les moyens de sécuriser la prévisibilité de leurs ressources

De très nombreuses personnes en situation de handicap, du fait des discriminations et des freins à l'emploi dont elles sont victimes sont allocataires de minima sociaux (AAH, RSA ou

³ [Recommandation 1 Rapport Gillot « Sécuriser les parcours et cultiver les compétences »](#) Améliorer l'accès des personnes à un parcours réussi d'accès ou de maintien en emploi ; [Recommandation 4](#) Simplifier le système d'acteurs ; [Recommandation 16](#) : Donner une meilleure lisibilité à l'objectif d'insertion professionnelle des personnes handicapées

⁴ [Proposition 70 Rapport Taquet-Serres « Plus simple la vie »](#) Mettre en place des simulateurs d'aide, et permettre la demande en ligne de solutions de compensation, pour rendre le dispositif d'accompagnement plus accessible, et donc plus efficace

ASS) et/ou titulaires de pensions d'invalidité (parfois complétées par une ASI⁵ ou un autre minimum social).

Plus d'un million de bénéficiaires de l'AAH, auxquels s'ajoutent au moins 30% des demandeurs d'emploi en situation de handicap qui perçoivent le RSA ou l'ASS⁶ et plus d'un million de titulaires de pension d'invalidité dont 70 000 bénéficiaires de l'ASI⁷ sont susceptibles d'être concernés.

Compte tenu du nombre de personnes concernées, des niveaux de ressources précaires et modestes de ces personnes⁸, de la complexité des calculs, de la disparité des systèmes et de la maîtrise souvent incomplète des informations (droit au travail, calcul du cumul emploi/ressources, droits connexes, accès à la prime d'activité, écart des statut travailleur d'ESAT/salarié du milieu ordinaire, contrats de courtes durées, intérim, indépendants ...) par les acteurs de l'accompagnement, celles-ci ont des appréhensions légitimes à mettre en cause un équilibre parfois fragile au bénéfice d'un cadre sécurisé et imprévisible, en particulier pour des personnes susceptibles de travailler à temps partiel⁹. Le sujet se pose également en fin de carrière (mise à la retraite, retraite progressive, retraite anticipée ...).

Le développement et la mise à disposition d'un simulateur/calculateur de ressources doit permettre d'encourager l'accès et le maintien en l'emploi. Cela nécessite de sécuriser cette information pour garantir un haut niveau d'information et leur fiabilité (sécurité sociale, minima sociaux, droits connexes, indemnités chômage, mesure de soutien au pouvoir d'achat). C'est également une des **conditions essentielles de sécurisation des transitions professionnelles** (notamment fluidité milieu ordinaire/milieu protégé – accès à l'assurance chômage, réorientation, fin de contrat ...).

1.3 Mettre en place une communication d'envergure sur les enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap à destination des employeurs et des professionnels

L'enjeu de l'emploi des personnes en situation de handicap et la responsabilité sociale des entreprises et des organisations restent insuffisamment maîtrisés, formalisés et partagés.¹⁰

Les stéréotypes restent encore fortement ancrés dans les représentations du handicap, des compétences des personnes en situation de handicap ou de la volonté des employeurs d'avoir des personnes en situation de handicap ou malades¹¹ dans leurs effectifs. Or les réalités sont très contrastées et les situations diverses.

⁵ Les pensions d'invalidité sont calculées en référence à une fraction croissante du salaire annuel moyen (SAM) avec la catégorie d'invalidité (de 30 % à 50 %) au regard des cotisations versées pendant les 10 meilleures années civiles d'assurance.

⁶ Rapport IGAS 2016 [Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée](#) (page 19)

⁷ [PLFSS 2018 – le Programme de qualité et d'efficience « Invalidité et dispositifs gérés par la CNSA -handicap, dépendance»](#) recense ainsi 70 000 bénéficiaires de l'allocation supplémentaire d'invalidité (page 51)

⁸ [Recommandation n°13 Rapport Gillot](#) Sécuriser financièrement le cumul emploi/AAH en levant les restrictions inutiles (AAH RSDAE art L821-2 du code de la sécurité sociale et prévisibilité des ressources)

⁹ [Analyse Dares 2017-32 « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? »](#) : Les personnes en situation de handicap sont davantage que les autres susceptibles de travailler ou de rechercher un emploi à temps partiel du fait des conséquences du handicap ou des traitements liés à leur état de santé.

¹⁰ [Recommandation 44 Rapport Gillot](#) Valoriser l'entrée en emploi, le retour à l'emploi de personne handicapé en tant qu'enjeu économique global ; [Recommandation n°46](#) Elargir, conforter la responsabilité sociale des entreprises par des campagnes, des stratégies de communication récurrente sur l'intérêt économique et social de recruter des personnes handicapées

¹¹ Il y a près de 5 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans touchées par une maladie chronique en France <https://www.ameli.fr/l-assurance-maladie/statistiques-et-publications/donnees-statistiques/affection-de-longue-duree-ald/prevalence/prevalence-des-ald-en-2015.php> .

Des **campagnes grand public non spécialisées et portées par des acteurs de droit commun** doivent être lancées au regard du nombre de personnes et d'employeurs concernés.

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

2.1 Aligner les droits de tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

Tous les BOETH listés à l'article L5212-13 du code du travail doivent avoir les mêmes droits en termes d'accès à l'orientation, à l'insertion, à la formation, aux mesures d'accompagnement, aux aides à l'emploi, aux mesures de soutien à l'emploi (prime d'activité ...) ou à la retraite...

Cette disposition doit viser une égalité de traitement¹² quelle que soit l'origine du handicap et permettre d'en finir avec les contraintes administratives superflues¹³ entraînant une perte de temps et d'énergie pour tous.

2.2 Mettre en place une offre de services ouverte à tous et pour tous

2.2.1 Favorable à l'anticipation, aux transitions, aux mobilités professionnelles et à l'évitement des ruptures de parcours de toutes les personnes en situation de handicap ou en risque

Le CNCPH demande la mise en place d'une **offre de services qui favorise davantage l'anticipation, les transitions, la mobilité professionnelle, la réorientation professionnelle et l'évitement des ruptures¹⁴ dans les parcours quel que soit l'âge, la capacité de travail, les choix de carrière, quel que soit le moment du parcours et quel que soit le lieu de résidence sur l'ensemble du territoire national (en métropole et en outre-mer) :**

- demandeurs d'emploi ;
- salariés (y compris ceux d'entreprises adaptées) du secteur privé et agents des trois fonctions publiques ;
- travailleurs d'ESAT ;
- travailleurs indépendants en situation de handicap ;
- employeur en situation de handicap.

Le CNCPH demande qu'une attention particulière soit apportée :

- **aux jeunes** (interruption ou sortie de cursus scolaire ou universitaire, NEET¹⁵ ...) ¹⁶ ;
- **aux seniors, salariés vieillissants** ;
- **aux bénéficiaires des minima sociaux** ;
- **aux salariés ou agents de la fonction publique reconnus inaptes ou en voie de l'être** ne bénéficiant pas encore d'un titre de BOETH pour prévenir les risques de désinsertion ;
- **aux personnes orientées en ESAT** en mettant fin à la dualité entre milieu ordinaire et milieu protégé pour favoriser un meilleur accompagnement¹⁷, privilégier la notion de

¹² Recommandation 8 Rapport Gillot Reconsidérer les conditions d'octroi des différents droits et prestations, dans un objectif d'uniformisation, de simplification et d'allongement de la durée du droit

¹³ visant un passage obligatoire par la MDPH pour des personnes déjà bénéficiaires de l'OETH (notamment déjà titulaires d'une pension d'invalidité ou de rentes AT-MP)

¹⁴ Recommandation n°12 Rapport Gillot Eviter les ruptures lors des moments de fragilité du parcours des personnes handicapées en particulier dans le cadre d'un suivi effectif (jeunes, victimes d'accidents ou de maladies, personnes licenciées suite à une inaptitude)

¹⁵ NEET : jeunes ni en formation, ni en étude, ni en emploi

¹⁶ Recommandation n°22 Rapport Gillot Améliorer la prise en compte des jeunes handicapés non encore reconnus comme tels

parcours et ouvrir toutes les opportunités d'accès au travail (en milieu ordinaire ou protégé) pour ceux qui le souhaitent et le peuvent, notamment par la mise en place de notification de double notification ESAT/milieu ordinaire par la MDPH et l'instauration d'un droit inconditionnel à l'accompagnement¹⁸ au bénéfice des travailleurs d'ESAT ;

- **aux personnes dont le handicap ou l'état de santé ne leur permet temporairement ou durablement qu'un exercice de travail à temps partiel ;**
- **aux personnes dont la situation de handicap est complexe et/ou sévère.**

2.2.2 Favorable au recrutement, à l'accompagnement des carrières professionnelles et au maintien dans l'emploi des agents et des salariés par tous les employeurs privés et publics

L'offre de services rénovée doit bénéficier à tous les employeurs privés et publics¹⁹, quel que soit leur effectif/taille, en ayant la volonté d'agir fortement et tout particulièrement en direction des TPE et des PME²⁰.

Dans un contexte de réforme profonde de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés initiée par la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5/9/2018, cette offre de service doit :

- **garantir que tous les employeurs**, y compris ceux de moins de 20 salariés, du secteur privé ou public, et les entreprises sous accord agréé (selon des modalités à définir) , quel que soit le taux d'emploi des personnes handicapées au sein de la structure, aient accès à une offre de services adaptée. Celle-ci doit leur permettre de répondre au mieux à leur obligation d'emploi et à l'accompagnement des parcours des collaborateurs en situation de handicap ou en voie de l'être et dont l'état de santé est susceptible d'avoir une incidence sur l'exercice d'un emploi.
- **veiller à ce que les entreprises actuellement sous accord agréé et celles qui entreront dans le nouveau format** (1 accord agréé de trois ans renouvelable une fois) défini par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel puissent bénéficier, au terme de la durée de validité de ces accords, d'une solution d'accompagnement pérenne leur permettant de poursuivre une politique d'emploi des travailleurs handicapés dynamique et inclusive ;
- **promouvoir les bonnes pratiques, en particulier, pouvoir accompagner/guider toutes les entreprises qui le souhaitent** vers l'accès, la mise en œuvre et le respect des exigences de la norme AFNOR NFX50-783 « organisme handi-accueillant » ou à un label²¹.

Les conditions d'accès à l'offre de services et de participation à son financement par les employeurs doivent être déterminées en prenant en compte différents critères et en considération de la notion d'aménagement raisonnable.

¹⁷ [Proposition 64 Rapport Taquet Serres](#) la notification de la CDAPH orientant la personne en ESAT prévoirait systématiquement les modalités nécessaires à son accompagnement en milieu ordinaire, ainsi que les droits correspondants qui seraient ouverts (AAH, PCH, etc.)

¹⁸ [Proposition 66 Rapport Taquet-Serres](#) Accompagner les personnes vers et sur leur lieu de travail en milieu ordinaire, Garantir l'aller-retour entre milieu ordinaire et ESAT et Sécuriser une place en ESAT si la personne souhaite y retourner ; [Recommandation 14 Rapport Gillot](#) Développer les passerelles entre milieu ordinaire et milieu protégé et réciproquement

¹⁹ [Recommandation n°15 Rapport Gillot](#) : Promouvoir les initiatives en matière d'emploi des personnes handicapées ; [Recommandation n°8 Rapport Plateforme RSE](#) Connaître les réglementations applicables, les dispositifs d'aide et les acteurs

²⁰ Plus de 4 millions en France qui représentent près de la moitié de l'emploi salariés

²¹ [Recommandations n°9 et 10 Rapport Plateforme RSE](#) Valoriser et animer le réseau des entreprises, le guide pratique d'accompagnement relatif à la déclaration de performance extra-financière (en lien avec l'article 84 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel) ; [Article additionnel après l'art 61 du projet de loi PACTE](#) qui prévoit l'instauration d'un label pour les sociétés qui justifient la mise en place d'une politique d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées

Recommandation n°3

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

3.1 Préparer et accompagner les parcours pour des recrutements réussis : Agir pour une meilleure orientation, formation, connaissance des métiers, du monde du travail dans sa diversité (privé/public, ordinaire/en EA/en ESAT, indépendant), une diffusion des offres d'emploi

La préparation à l'accès ou au retour à l'emploi est un facteur déterminant dans le parcours des personnes en situation de handicap. Cette phase déterminante doit être renforcée.

Le CNCPH demande de structurer une offre consolidée visant à :

- **informer et sensibiliser les personnes en situation de handicap** (jeunes ou moins jeunes) **et leur entourage à l'importance et à l'intérêt du statut TH** (et aux droits attachés), à la diversité des dispositifs d'accompagnement (de droit commun et spécifique) et à l'activation de ce statut qui doit être un atout ;
- **améliorer la qualité de l'information concourant à leur orientation²² et à leur formation** (initiale et continue) par une meilleure connaissance des métiers et du monde de l'entreprise, la multiplication des interactions avec le monde de l'entreprise et des périodes en entreprise²³, la mise à disposition des informations sur les forums, les offres d'emploi et d'alternance ;
- **multiplier les occasions d'accéder à une activité à caractère professionnel** (service civique²⁴, service national universel, stages, période de mise en situation en milieu ordinaire ou protégé, apprentissage, emploi ...) ;
- **identifier/prévoir et mettre en œuvre les adaptations nécessaires** (temps de travail, aménagements ...) ;
- **mieux préparer aux différentes étapes du recrutement** (diagnostic et analyse des besoins, projet personnel de la personne, préparation, recherche d'emploi, stage, mobilisation, préparation aux entretiens, à l'emploi ...) **et à l'intégration en emploi** (appuis spécifiques, aides à la compensation, aménagements raisonnables, emploi accompagné ...) ;
- **consolider l'information et la formation de l'ensemble des intermédiaires de l'emploi** (service public de l'emploi et assimilés, établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, associations ...) en contact avec les demandeurs d'emploi en situation de handicap (ressources, moyens, postures, ex : appréhender les aptitudes des personnes en situation de handicap davantage que les limitations...) ;
- **favoriser les passerelles pour éviter les ruptures et permettre la fluidité des parcours.**

3.2 Préparer et accompagner les employeurs pour des recrutements et des intégrations réussis : Agir pour une meilleure connaissance des situations de handicap, des aptitudes des personnes et des modalités d'aménagement, une meilleure formation et un meilleur accompagnement des acteurs de l'entreprise, une identification et une diffusion des opportunités d'emploi

²² Recommandation n°3 Rapport Gillot Améliorer la qualité de l'orientation des personnes handicapées

²³ Recommandation n°1 Rapport Plateforme RSE Renforcer l'accès aux dispositifs assurant une bonne transition et les partenariats au niveau territorial

²⁴ Recommandation n°24 Rapport Gillot Développer massivement le Service Civique pour les jeunes handicapés

Le déficit de connaissance du handicap (stéréotypes, représentations ...), **des aptitudes des personnes et des ressources disponibles**²⁵ **constituent un frein important qu'il importe de lever.**

Une offre structurée et coordonnée de conseil et d'accompagnement²⁶ **des employeurs privés et publics** doit être mise en place/renforcée, diffusée et les expériences, par exemple celles concernant l'accompagnement des PME/TPE²⁷, doivent être évaluées, capitalisées et rendues publiques²⁸.

Cette offre doit :

- concourir au **développement de l'« employeurabilité**²⁹ » par la mise à disposition des informations et des expertises, par une généralisation de la formation initiale et continue des acteurs de l'entreprise, notamment des futurs managers et des futurs référents obligatoires dans les entreprises de 250 salariés et +³⁰, ainsi que par la multiplication des occasions de familiarisation (journée, forum, partenariat ...)³¹ ;
- permettre de **veiller à simplifier les circuits de recrutement, de détection et de diffusion des opportunités et offres d'emploi** ;
- **favoriser l'attractivité des recrutements** en facilitant le sourcing, le développement des mesures d'accompagnement et de mesures incitatives ;
- **apporter un appui au développement de réponses sectorielles** pour travailler du repérage du public (sourcing³²) à la mise en œuvre d'actions ciblées (programmes types transport, banque, assurance, aéronautique, propreté, médico-social ...) dans le cadre de dispositifs de droit commun, en lien avec les branches. Ce type de démarches doit être développé notamment dans le cadre de la procédure de révision de la liste des ECAP prévue par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- **consolider la formation de l'ensemble des intermédiaires de l'emploi** (notamment service public de l'emploi et assimilés) en contact avec les employeurs.

3.3 Sécuriser les [process de recrutement](#)

Le **process de recrutement** doit être facilité et sécurisé pour l'employeur comme pour le chercheur d'emploi.

Des mesures d'appui à la décision de recrutement et à la mise en œuvre des modalités de compensation facilement et directement mobilisables doivent être proposées (ex : prestations d'appui spécifique, aides techniques, humaines, financières, emploi accompagné, ...), quelles que soient la nature de l'employeur et la taille de l'établissement pour répondre aux besoins de compensation.

L'outil RLH – reconnaissance de la lourdeur du handicap doit être simplifié et rénové, dont il est indispensable par ailleurs de modifier la terminologie.

²⁵ [Recommandation n°7 Rapport Plateforme RSE](#) Poursuivre et de renforcer la communication, la sensibilisation et la formation pour tous les acteurs ; [Recommandation 2 Rapport Gillot](#) Améliorer et partager la connaissance du handicap et de ses incidences

²⁶ [Recommandation n°20 Rapport Gillot](#) Mieux accompagner les employeurs pour faciliter le recrutement

²⁷ Exemple : dispositif Handi-PME accompagnement de PME par de grandes entreprises (pair-aidance entre entreprises)

²⁸ Axe 6 - Soutenir l'innovation sociale [recommandations n°12 à 15 Rapport Plateforme RSE](#)

²⁹ cf [Rapport Borello « Donnons-nous les moyens de l'inclusion »](#) (page 14) : décrit la capacité d'être un bon employeur

³⁰ Référents rendus obligatoires dans le cadre de la *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* qu'il faudra accompagner, former et soutenir dans leurs missions

³¹ [Recommandation n°15 Rapport Gillot](#) Promouvoir les initiatives en matière d'emploi des personnes handicapées

³² Stratégie pour détecter et trouver des candidats à recruter

Dans le processus de recrutement et d'intégration, les **moyens de compensation** et les **ressources de l'insertion et du médico-social** doivent être articulées, actionnées simplement, rapidement (entretien de recrutement, période d'essai...) et durablement (ex : aide humaine sur le lieu de travail, aide au transport, accompagnement, aide à la communication, aide à la garde d'enfant ...).

Tous les acteurs du service public de l'emploi (Pole Emploi, Mission locale, Cap Emploi, y compris l'APEC) doivent :

- être mobilisés, être en capacité d'apporter **une offre de services coordonnée lisible et claire pour tous** ;
- **mutualiser leurs informations** (ressources, fichiers, SI, mesures, offres d'emploi ...) y compris avec les MDPH,
- **disposer d'outils adaptés ou susceptibles d'être adaptables/modulables** en fonction des situations rencontrées (typologie de handicap et conséquences, aménagement ...).

L'offre d'accompagnement des employeurs et des demandeurs d'emploi en situation de handicap ainsi que leur complémentarité doivent être clarifiées.

Elle doit être de proximité et adaptée aux besoins de la personne accompagnée et à l'employeur.

L'ensemble de ces recommandations doit être partagées par les acteurs du service public de l'emploi, les MDPH, mais aussi les « réseaux employeurs » (syndicats, unions, clubs, chambres consulaires, écoles de formation des managers...) et les organismes de formation (CFA, ...).

L'ensemble de ces acteurs doit être sensibilisé, formé et mobilisé pour l'emploi 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

4.1 Sécuriser les parcours vers le travail et l'emploi durable en mobilisant tous les outils d'accompagnement et d'accès à l'emploi du territoire

L'ensemble des moyens du service public de l'orientation³³ et de l'emploi, de la politique d'insertion et d'emploi, des engagements et mesures d'aide à l'emploi³⁴ de droit commun (PEC, PIC³⁵, alternance...) et spécialisée (Agefiph, FIPHP, MDPH, ARS...) doit être mobilisé pour accompagner et sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans leur diversité.

³³ Recommandation n°3 Rapport Gillot Améliorer la qualité de l'orientation des personnes handicapées

³⁴ Recommandation n°6 Rapport Gillot Inciter les acteurs institutionnels de l'accompagnement à utiliser tous les leviers pour une mise en emploi rapide et permettre la réduction des temps de parcours d'insertion ou de réinsertion professionnelle ; Recommandation n°32 : Conforter la vocation sociale et économique des entreprises adaptées en précisant les critères d'orientation du service public de l'emploi pour favoriser les passerelles entre secteur protégé et secteur adapté et en s'assurant de la place des femmes ; Recommandation n°33 : Reconnaître la vocation du secteur protégé dans l'accompagnement des personnes handicapées dans l'apprentissage et l'alternance en milieu ordinaire, en s'assurant de la place des femmes ; Recommandation n°34 : Améliorer les réponses aux besoins d'insertion des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi, augmentés de difficultés sociales et sanitaires diverses ; Recommandation n°35 : Garantir l'accès des travailleurs handicapés aux parcours emploi compétences ; Recommandation n°36 : Garantir l'accès du dispositif d'emploi accompagné au bénéfice des personnes avec des handicaps complexes ; Recommandation n°37 : Assurer la montée en puissance du dispositif de l'emploi accompagné

³⁵ PEC : Parcours emploi compétences - PIC : Plan investissement compétences

L'offre de services doit **concourir à réduire le chômage des personnes en situation de handicap mais aussi à accroître leur place dans l'emploi** (augmentation de leur taux d'activité et de leur taux d'emploi) **et à éviter l'éviction de ceux qui présentent des risques dans leur emploi.**

Cette offre d'accompagnement dimensionnée en nature et en volume devra en particulier **veiller à produire un accompagnement dédié aux anciens bénéficiaires des minoration de l'OETH** (CLD³⁶, jeunes, seniors, sortants d'ESAT ...) dont la liste a été supprimée de l'OETH par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elle doit aussi **permettre un libre choix éclairé des modalités** (ex : télétravail, temps partiel...) **ou du cadre d'exercice d'une activité professionnelle** (salarié du secteur privé/agent de la fonction publique, indépendant, travailleur d'ESAT, interim) **en soutenant la détermination des choix professionnels et la réalisation de tous les parcours.**

L'accès et le développement de l'activité des travailleurs indépendants, en EA ou en ESAT, dont la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie substantiellement le cadre de réponse à l'OETH, devra être consolidé par les décrets à venir pour sécuriser les parcours des travailleurs concernés.

Pour ce faire, cette offre de services doit **s'adapter à la diversité des profils, des besoins et mobiliser :**

- **tous les acteurs du territoire** (service public de l'insertion en voie de formalisation, service public de l'emploi, acteurs de l'insertion et du médico-social, consulaires ...);
- **l'ensemble les offres du territoire** (CFA, Ecole de la 2^{ème} chance, IAE³⁷, EA et ses expérimentations -CDD tremplin, EATT développées dans le cadre de l'Engagement national conclu en juillet 2018³⁸-, Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée³⁹, ESAT, création d'activité...);
- **tous les types et les degrés d'accompagnement à partir du projet de la personne d'une offre d'accompagnement sur mesure, adaptée aux besoins des personnes et des employeurs** (accompagnement global, accompagnement renforcé, emploi accompagné, mesures modulables, prestations spécifiques ...).

L'accompagnement doit s'intéresser à **tous les segments de public** (très ou faiblement diplômés, femmes, jeunes ou seniors, en réorientation professionnelle précoce, tous les types de handicap ...) **et ouvrir à la diversité des modes d'exercice d'une activité professionnelle.**

4.2 Sécuriser les parcours en mobilisant tous les moyens de l'orientation et de la formation du territoire

L'offre d'orientation et de formation doit être rendue claire, lisible et accessible aux personnes en situation de handicap et aux intermédiaires de l'emploi.

France compétences, les OPCO⁴⁰, les outils et applications qui seront utilisés doivent veiller à présenter une offre accessible. Les cahiers des charges doivent intégrer cette dimension (ex : opérateurs du CEP⁴¹, offre de formation...).

L'ensemble des ressources d'orientation et de formation doit être mobilisé. Au regard des profils des publics concerné (typologie de handicap, personnes en 2^{nde} partie de carrière

³⁶ CLD : chômeurs de longue durée

³⁷ IAE : Insertion par l'activité économique

³⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/engagement-national-pour-l-emploi-des-personnes-handicapees-40-000-emplois>

³⁹ En moyenne 30% des bénéficiaires de l'expérimentation TZCLD sont en situation de handicap

⁴⁰ OPCO : opérateur de compétences (nouvelle dénomination et rénovation des compétences des OPCA – Loi avenirpro)

⁴¹ CEP : conseil en évolution professionnelle

majoritaire, NEET ...), faible niveau de formation initiale, des actions spécifiques renforcées ou spécialisées doivent être développées ou mobilisées (reconversion, formation socle type CLEA/CLEA numérique, préformation, formation qualifiante/diplômante/certifiante, alternance, apprentissage...)⁴².

Les financeurs et acheteurs de formation (pour les demandeurs d'emploi, les salariés ou les agents publics) **doivent tous s'y engager**. Les Contrats de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) devront intégrer la dimension handicap et les CFA identifier obligatoirement un référent ainsi que le prévoit la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. **Un accompagnement des acteurs et une formation des référents doivent être assurés. La synergie avec les CRP et les CPO**⁴³ doit être recherchée afin de proposer une offre coordonnée et efficiente au service du parcours des personnes en situation de handicap et des besoins des entreprises qui recrutent ou souhaitent maintenir leurs collaborateurs dans l'emploi.

L'offre de formation doit être accessible (accessibilité du bâti, numérique, FALC⁴⁴, pédagogique, aménagements ...). **Les acteurs de la formation** (acheteurs de formation, organismes de formation, OPCO, branches, responsables formation d'entreprises, acteurs du service public de l'emploi...) **doivent être sensibilisés, formés et dotés d'outils méthodologiques**. Les offres existantes en la matière mieux connues et généralisées.

Dans le contexte d'évolution du CEP et du CPF⁴⁵ engagé dans le cadre la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est indispensable de développer la plus grande autonomie possible et la responsabilisation des personnes concernées (lisibilité, accessibilité, orientation...).

Par ailleurs **le thème du handicap doit systématiquement s'inscrire dans les négociations liées au plan de formation** : NAO⁴⁶, GPEC⁴⁷ et formation.

Recommandation n°5

Prévenir et lutter efficacement contre la désinsertion professionnelle

Le CNCPH a élaboré une contribution très complète sur le sujet demandant le renforcement de la stratégie de prévention et de lutte contre la désinsertion professionnelle (incluant la garantie d'un pilotage et d'une déclinaison territoriale, une meilleure lisibilité et transversalité des actions, leur suivi et leur évaluation, un engagement précoce dans un cadre non discriminant) en lien notamment avec le plan santé travail.

S'appuyant en particulier sur un rapport IGAS⁴⁸ publié début 2018, le CNCPH a formulé plusieurs **propositions opérationnelles** visant :

⁴² Recommandation n°25 Rapport Gillot développer l'apprentissage et sécuriser le parcours des jeunes apprentis handicapés ; Recommandation n° 26 Garantir l'accès des personnes handicapées aux actions de formation financées par et dans chaque Région ; Recommandation n°27 Prévoir un accès facilité à la formation et à la reconversion des personnes handicapées ou en risque de le devenir et Recommandations n°1 à 3 Rapport Plateforme RSE visant à contribuer à la formation des personnes en situation de handicap ;

⁴³ CRP (centre de rééducation professionnelle) – CPO (centre de pré-orientation) - Recommandation n°30 Rapport Gillot Publier le décret attendu pour redéfinir les missions et les publics concernés par le secteur de la réadaptation professionnelle

⁴⁴ FALC : facile à lire et à comprendre

⁴⁵ CPF : compte personnel de formation

⁴⁶ NAO : négociations annuelles obligatoires

⁴⁷ GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- *l'amélioration de l'information* de l'ensemble des professionnels, des employeurs (et du collectif de travail) et des salariés ou agents susceptibles d'être déclarés inaptes ;
- *le renforcement d'une offre* accessible, simplifiée et précoce (repérage, orientation, formation, activation des périodes de convalescence pendant l'arrêt pour les salariés du privé et les agents de la fonction publique -bilan, formation- ...) ;
- *la mobilisation des CSE*⁴⁹ issus de [l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales](#) ;
- la mise en œuvre maîtrisée des *aménagements raisonnables*⁵⁰, *adaptation et aménagement des postes et environnement de travail* ;
- l'anticipation de la *reprise d'activité* et des réponses ;
- la *prise en compte et l'accompagnement rapide des personnes licenciées suite à une inaptitude*⁵¹.

La nécessité d'anticiper, de simplifier, de donner de la lisibilité au système pour tous, de coordonner les interventions, de prévoir des mécanismes spécifiques mobilisant simplement et rapidement l'ensemble des acteurs concernés (employeurs, professionnels de santé, caisses, partenaires sociaux, salariés/agents) **susceptibles d'intervenir dans le processus le plus précocement**⁵² possible est mise en exergue dans tous les rapports⁵³ pour effectivement prévenir et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Cette offre doit globalement s'attacher à fluidifier le continuum des parcours, prévenir et éviter toutes les ruptures susceptibles de générer une désinsertion professionnelle (fin de contrat de travail, survenue ou aggravation de la maladie ou du handicap, évolution des métiers et cadres d'emploi ou environnement de travail ...).

La prévention qui apparait très clairement comme l'axe stratégique à privilégier pour prévenir et lutter contre la désinsertion professionnelle doit s'appuyer sur :

- **un engagement fort et systématique des partenaires sociaux dans les négociations collectives** pour actionner le levier de la prévention (handicap, GPEC, formation, QVT⁵⁴, égalité professionnelle, télétravail, santé au travail, santé publique ...) ;
- **la mise en place d'une offre globale de sensibilisation et de formation** pour l'ensemble des acteurs/professionnels concernés ;

⁴⁸ Rapport IGAS [La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés](#)

⁴⁹ CSE : comité social et économique mis remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) - mise en place dans les entreprises concernées avant le 1/1/2020.

⁵⁰ [Recommandation n°17 Rapport Gillot](#) Redéfinir l'offre d'intervention des fonds pour une meilleure prise en compte de l'obligation d'aménagement raisonnable par les employeurs et Guide [Emploi des personnes handicapées et aménagements raisonnables](#) publié par le Défenseur des droits

⁵¹ Notamment sur [l'expérimentation LINA](#) auprès de demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude proposée par Pole Emploi

⁵² [Recommandation n°5 Rapport Gillot](#) Accroître la précocité des interventions au bénéfice des salariés malades ou handicapés ; [Recommandation n° 27](#) Prévoir un accès facilité à la formation et à la reconversion des personnes handicapées ou en risque de le devenir ; [Recommandation n° 28](#) Préciser et renforcer le rôle, l'organisation et l'investissement des services de santé au travail sur la mission de maintien en emploi, en mettant en place, dans chaque SST des commissions pluridisciplinaires de maintien en emploi à partir des indicateurs demandés par la DGT ; [Recommandation n°29](#) Renforcer la compétence des opérateurs de placement spécialisés sur les situations de handicap les plus complexes, et accompagner cette nécessaire montée en compétence par des moyens et un mode de financement revus en conséquence et [Recommandation n°45](#) : développer les coopérations régulières et mutuelles de l'assurance maladie et des services de santé au travail, préparer l'intégration à court et moyen terme des services de santé au travail et des services de la direction des risques de l'assurance maladie

⁵³ [Recommandation n°6 Rapport Lecocq-Forrest-Dupuis](#) Renforcer le rôle de la structure régionale et du médecin du travail pour prévenir la désinsertion professionnelle

⁵⁴ QVT : qualité de vie au travail

- **une offre d'accompagnement au maintien dans l'emploi souple, rapidement activable par tous les employeurs, privés et publics et par les travailleurs indépendants.** Cette offre doit s'appuyer sur l'expérience développée notamment par les services de santé au travail, les services d'appui au maintien dans l'emploi/opérateurs de placement spécialisés, les services sociaux des caisses, les ANACT/ARACT, les centres de gestion ...
- **une réponse pluridisciplinaire** sur l'alerte d'un salarié, d'un employeur (y compris membre du collectif de travail), d'un professionnel de santé dans le respect de la confidentialité et de la personne concernée ;
- **le déploiement d'une logique d'information, de confiance et de responsabilisation de toutes les parties** (employeurs y compris collectif de travail/salariés/services de santé au travail), **d'anticipation et de maîtrise des outils** (pré-reprise, diagnostic/évaluation, orientation/CEP, formation/CPF – CPF de transition, mise en œuvre des compensations, aménagements raisonnables) y compris pendant les arrêts de travail dans le secteur privé comme dans le secteur public pour se maintenir dans son emploi autant que faire se peut et, le cas échéant, organiser les transitions vers un nouvel emploi chez le même employeur ou à l'extérieur (autre employeur privé ou public) dans les meilleures conditions et dans le respect des choix des personnes concernées ;
- **la maîtrise et la mise en œuvre de la notion d'aménagement raisonnable ;**
- **et un suivi régulier/à étape de la situation en mobilisant les outils du management** (notamment entretiens annuels) pour veiller à l'adaptation dans le temps des besoins, aménagements et accompagnements mis en place sur le poste et dans l'environnement de travail.

Recommandation n°6

Mettre en place les conditions du changement

Les recommandations formulées par le CNCPH, si elles sont suivies, sont de nature à changer radicalement la vie et la situation d'emploi des personnes en situation de handicap, qui ont trois fois moins de chance d'être en emploi et deux fois plus de risque d'être au chômage.

Ces recommandations sont les leviers pour une transition inclusive et une sécurisation de tous les parcours professionnels en milieu ordinaire et protégé bénéficiant tant aux personnes concernées, qu'aux employeurs et aux personnes ou professionnels amenés à croiser leurs parcours. Elles sont de nature à améliorer la performance entrepreneuriale et l'efficacité de la dépense publique.

Mais ces recommandations relatives à l'offre de services (d'accès aux droits, de sécurisation des parcours, de recrutement, de prévention de la désinsertion professionnelle) **pour être efficaces doivent reposer sur 5 piliers :**

6.1 Lutter contre les stéréotypes et les préjugés

Une action volontariste visant à **lutter contre les stéréotypes et les préjugés liés au handicap au travail et à rénover les postures d'accompagnement des parcours** doit être impérativement conduite : ceux des employeurs (y compris du collectif de travail) à l'égard des personnes en situation de handicap, des personnes en situation de handicap vis-à-vis des employeurs, des professionnels (de l'insertion, de santé, du social, du médicosocial ...), des proches ...

6.2 Sécuriser la chaîne d'accès et de maintien dans l'emploi

La **sécurisation de la chaîne d'accès et de maintien dans l'emploi** incluant impérativement la question des délais de traitement et d'instruction des dossiers administratifs (MDPH) ainsi que leur récurrence, d'accès au logement, aux transports, aux moyens de compensation, à un environnement de travail aménagé et adapté⁵⁵ ... doit être effective.

6.3 Garantir une gouvernance et un pilotage rénovés et effectifs

La **gouvernance et le pilotage**, tant au niveau national qu'au plan territorial notamment en lien avec les engagements intégrés dans la convention nationale pluriannuelle multipartite, doivent être **rénovés pour être effectifs**.

Elle doit ainsi impérativement être enfin **pilotée, concertée, animée et évaluée**.

Elle doit reposer sur un travail de **collecte et d'analyse des données statistiques, sur des SI enfin interconnectés afin de mesurer les avancées et les difficultés, d'en tirer des enseignements et de fixer des objectifs de progrès**.

Elle doit être **diffusée et déclinée** notamment au travers les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) mais aussi des Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) à partir de diagnostics territoriaux fins et partagés prenant en compte la diversité des besoins à couvrir et de l'écosystème local où la parole des personnes concernées doit être recherchée et organisée.

Elle doit enfin s'appuyer sur un **financement et des moyens clairement identifiés et fléchés** à hauteur des enjeux d'emploi des personnes en situation de handicap.

6.4 Adopter une vision globale et décloisonnée

Comme pour d'autres politiques publiques, il est temps de sortir les personnes en situation de handicap des cases et des silos, des statuts dans lesquelles elles sont confinées pour leur permettre d'exprimer leur plein potentiel et d'accroître leur participation à la société.

Les compétences des acteurs du monde associatif, de l'insertion, du sanitaire, du social, du médico-social et de l'emploi doivent être mises en synergie et mobilisées au bénéfice du parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Cette démarche doit permettre de faire converger les offres de services développées pour le secteur public ou pour le secteur privé, pour le milieu protégé ou pour le milieu ordinaire dans l'objectif de fluidifier les parcours et d'éviter les ruptures dans les parcours des personnes en situation de handicap. Elle doit s'appuyer sur les expertises cumulées de l'Agefiph et du FIPHP développée pour l'une depuis 30 ans et pour l'autre depuis plus de 10 ans, des acteurs associatifs, du sanitaire, du social, du médico-social et de l'insertion depuis des décennies dans le champ de la préparation des parcours, de l'accompagnement vers et dans l'emploi sans négliger l'expertise d'usage des personnes concernées.

6.5 Favoriser la participation, l'innovation, la recherche et l'expérimentation

Enfin parce qu'elles sont les ferments du progrès, le CNCPH souligne l'importance :

- de développer l'innovation⁵⁶, la recherche⁵⁷;
- de favoriser les expérimentations, de les évaluer, de les capitaliser et de les essayer ;
- de connaître et s'appuyer sur les expériences européennes et internationales.

⁵⁵ Publier l'arrêté accessibilité des locaux de travail dans le neuf attendu depuis 2009 ; Axe 6 *Rapport Plateforme RSE* Recommandations 12 à 15

⁵⁶ Recommandation n°47 *Rapport Gillot* Assouplir carrément les critères d'attribution des financements publics pour faciliter l'essaimage, soutenir, faire naître et développer des initiatives innovantes sur l'ensemble du territoire

⁵⁷ Recommandation n°38 *Rapport Gillot* Développer une recherche appliquée collaborative et pluridisciplinaire sur le handicap

Pour terminer, le CNCPH propose que l'expérience « utilisateur » soit instaurée au bénéfice de la participation des personnes en situation de handicap et des employeurs aux politiques qui les concernent. Une évaluation plus systématique par l'utilisateur, mobilisant notamment les outils numériques, des dispositifs développés devrait être mise en place dans l'objectif de construire un cadre de confiance bienveillant, adapté, attentif et respectueux visant l'autonomisation des personnes concernées.