

Dossiers

HANDICAP AU TRAVAIL

La courte échelle

Formation et sécurisation professionnelle

Accompagnement des transitions et contrats d'alternance pour maximiser l'employabilité et bousculer les préjugés

Sous l'impulsion de la loi handicap, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est devenue l'affaire de tous. Entreprises, Éducation nationale, associations, p et organismes en charge de la formation et de l'emploi, se mobilisent pour atteindre le taux d'emploi de 6 % prévu par la loi. Un travail d'accompagnement sur le long terme, axé sur l'acquisition de connaissances fondamentales et l'apprentissage d'un métier via la formation professionnelle, destiné à garantir une meilleure employabilité des personnes handicapées.

Malgré la mobilisation générale, le taux d'emploi direct, de 3,1 % dans le secteur privé, reste faible par rapport au taux théorique de 6 % prévu par la loi

Dans un contexte socio économique empreint de pessimisme, les personnes en situation de handicap subissent davantage que les autres les effets de la crise. Selon Pôle Emploi, 413 421 personnes handicapées étaient à la recherche d'un emploi au 31 décembre 2013, soit une hausse de 11,5 % par rapport à 2012. Le taux de chômage (21 %) représente plus du double du pourcentage des personnes en âge de travailler (source : Dares - octobre 2013). Une réalité qui a conduit associations, entreprises, branches professionnelles, sans oublier l'État, à mettre en place des actions en vue d'y remédier. D'abord, parmi les lois les plus emblématiques, figure celle du 10 juillet 1987 obligeant les entreprises publiques et privées de 20 salariés et plus à employer au moins 6 % de personnes handicapées. Avec la possibilité, pour les entreprises qui ne répondraient pas à cette obligation, d'embaucher des personnes issues du "secteur protégé et adapté" - c'est-à-dire d'établissements et services d'aide par le travail (Esat) ou d'entreprises adaptées (EA) -, de signer un accord sur l'emploi des personnes handicapées, d'accueillir des stagiaires handicapés ou de verser une contribution annuelle à l'Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Cette mesure de 1987 a été renforcée par la loi du 11 février 2005, dite "loi handicap", qui introduit en plus un "droit à la compensation".

"Bien qu'ayant les connaissances fondamentales, les élèves handicapés sont orientés de façon un peu trop systématique vers des formations courtes"

Sur le chemin de "l'école inclusive"

C'est "le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur évolution de carrière" qui est mis en avant, " souligne l'Agefiph. De fait, "tous les enfants, quelle que soit leur altérité, doivent être acceptés à l'école 'ordinaire' ", explique Christian Grapin, " directeur de l'association Tremplin Études, Handicap, Entreprises. Toutefois, face à un système éducatif très normatif, les enfants en situation de handicap ont les plus grandes difficultés à s'adapter. Pour y remédier, le gouvernement a inscrit dans la loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'école de la République, le principe de l'école inclusive. "Ce ne sont pas aux élèves handicapés de travailler à leur intégration, mais à l'environnement de les accueillir et de les intégrer", développe Christian Grapin. D'où l'apparition de Classes pour l'inclusion scolaire (Clis) et d'Unités localisées pour l'intégration scolaire (Ulis) dans les écoles primaires et secondaires.

Pour les entreprises, la loi handicap marque un tournant dans le traitement de la question du handicap au travail. Mais malgré la mobilisation générale, le taux d'emploi direct, de 3,1 % dans le secteur privé (source Dares - octobre 2013), reste faible par rapport aux 6 % prévus par la loi. En ligne de mire : le manque de formation et de qualification des personnes handicapées.

C'est notamment lors du passage entre le collège et le lycée que les choses se compliquent. Sur l'ensemble des élèves en situation de handicap inscrits dans le secondaire, seul 1/6e des collégiens pour- e suivre leur scolarité au lycée, contre près de 4/6e pour les élèves valides (source : Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche - 2012). "Bien qu'ayant les connaissances fondamentales, ils sont orientés de façon un peu trop systématique vers des formations courtes", déplore Boris Bertin, délégué général de l'association [Arpejeh](#) Si cette solution leur convient - par peur de l'échec et manque de confiance - et rassure leurs proches, elle ne facilite pas leur insertion sur le marché du travail. Conséquence : 29 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau inférieur au CAP (source Insee). Ce décrochage entre collège et lycée se retrouve aussi lors du passage entre le secondaire et l'enseignement supérieur. "Parmi les élèves handicapés qui ont atteint le niveau bac, seuls 20 % poursuivent des études supérieures, soit 4 fois moins que la normale", relève

l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (L'Adapt). Moins d'Ulis au lycée, méconnaissance du handicap, absence de sensibilisation du corps enseignant et des autres élèves, ou encore difficultés inhérentes au handicap, sont autant de raisons qui conduisent ces jeunes à rompre leur scolarité après le lycée ou à privilégier des filières professionnelles par défaut.

“Le nombre de personnes handicapées recrutées en alternance a augmenté de 20 % en 2013 par rapport à 2012. Nous visons une augmentation de 25 % fin 2014”

L'accompagnement individualisé

Gouvernement, associations, entreprises et acteurs du marché de l'emploi (Pôle Emploi et Cap Emploi, notamment) misent donc sur un meilleur accompagnement, via l'organisation de manifestations et une bonne formation des professeurs. Ainsi, l'association Tremplin Études Handicap Entreprises s'est donnée pour mission de “contribuer au devenir des jeunes handicapés en les accompagnant dans leur parcours professionnel”, selon Christian Grapin. Une démarche sociétale qui vise à ouvrir ces jeunes vers d'autres secteurs d'activité que ceux vers lesquels ils sont souvent orientés, comme la gestion des espaces verts, la restauration et l'assistantat. Public visé : lycéens et étudiants handicapés. L'association travaille à la fois avec des lycées professionnels, généraux et techniques, et accompagne les entreprises dans leur mission d'accueil. “Les personnes sont reçues individuellement par une chargée de mission de culture psychologue. Elle identifie une action à réaliser et va porter le projet auprès de l'une des 220 entreprises partenaires de l'association. En parallèle, Tremplin s'assure que l'entreprise a bien compris la finalité du projet du jeune”, détaille Christian Grapin. Également engagée dans une politique active en faveur de l'emploi handicapé, l'association Arpejeh propose des actions (ateliers “découverte des métiers”, exploration des métiers insolites, etc.). “C'est l'occasion pour les élèves handicapés de rencontrer des professionnels des entreprises et de découvrir les métiers des entreprises membres d'Arpejeh”, commente Boris Bertin.

Conjointement, un travail est réalisé sur l'orientation afin de sortir les élèves et/ou étudiants des formations à minima. Notamment à travers les stages “métiers” ou de découverte professionnelle. “Ces derniers permettent aux jeunes porteurs de handicap de découvrir la vie de l'entreprise, de conforter ou non leur projet d'orientation, et d'enrichir leur CV”, énumère Boris Bertin. Les élèves de première/ terminale et étudiants ont la possibilité d'être accompagnés par un tuteur issu du monde de l'entreprise pendant toute la durée de leur formation supérieure. Ce parrainage leur permet de se préparer aux pratiques du recrutement, une étape souvent redoutée.

Vivement appréciée par les entreprises, l'alternance permet aux jeunes handicapés de reprendre confiance en eux, de se familiariser avec le monde de l'entreprise et de découvrir les exigences d'un métier

Depuis sa création il y a 6 ans, l'Arpejeh a porté 4 200 de ces jeunes sur le marché de l'emploi. C'est le résultat d'une bonne orientation. En effet, c'est au cours de cette étape

clé que les jeunes handicapés sont orientés soit vers le milieu protégé ou en entreprise adaptée, soit vers le milieu ordinaire, soit encore vers une formation complémentaire. C'est dans cette même dynamique d'accompagnement que l'entreprise adaptée (qui emploie au moins 80 % de travailleurs handicapés) Deafi a été créée, pour faire travailler des personnes sourdes ou malentendantes. Son expertise : le conseil clients dans les secteurs de la santé et de la prévoyance. En collaboration avec l'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afp), une formation qualifiante de conseiller clients a été mise en place. La mission de ces salariés consiste à renseigner la clientèle, non pas par téléphone, mais par SMS, chat ou webcam, à partir des mêmes applications que leurs collègues valides. “Grâce à la digitalisation des supports, une quantité de métiers s'ouvrent au public handicapé”, se réjouit Jean-Charles Corrèa, fondateur de Deafi. Aujourd'hui, 28 personnes sourdes ou malentendantes y travaillent.

La voie de l'alternance

Autre levier pour booster l'emploi : l'alternance. Compte tenu de la période économique peu propice à l'emploi, marquée notamment par la baisse des contributions des entreprises (- 7 % en 2013 par rapport à 2012), l'Agefiph a souhaité envoyer un signal fort en renforçant son engagement dans les dispositifs d'alternance, notamment à travers sa campagne “Alternance et Handicap 2014”. “Le nombre de personnes handicapées recrutées en alternance a augmenté de 20 % en 2013 par rapport à 2012. Nous visons une augmentation de 25 % fin 2014”, pointe Odile Menneteau, présidente de l'Agefiph. “Il est important de renforcer l'employabilité de ces jeunes en développant notamment leurs savoir-faire opérationnels, en phase avec les besoins des entreprises”, insiste Éric Blanchet, directeur général de L'Adapt. L'alternance - cursus alternant périodes en entreprise et cours en centre de formation professionnelle - peut être réalisée en signant un contrat d'apprentissage (accessible dès 16 ans) ou un contrat de professionnalisation (à partir de 18 ans). Vivement apprécié par les entreprises, ce mode de formation permet aux jeunes de reprendre confiance en eux, de se familiariser avec le monde de l'entreprise et de découvrir les exigences d'un métier. Parallèlement, “des branches professionnelles et/ou des entreprises se sont associées pour permettre au public handicapé d'intégrer des niveaux de qualification jugés porteurs, et d'élargir le panel de métiers qui s'offrent à eux”, ajoute Odile Menneteau.

Ainsi, l'association Gema Handicap, créée par le Groupement des entreprises mutuelles d'assurance (Gema) - qui accompagne et forme des personnes en situation de handicap aux métiers de l'assurance depuis 2009 - propose deux formations : le certificat de qualification professionnelle (CQP) de chargé(e) de relation clientèle en assurance, et le BTS Assurance ; “des métiers qui représentent 60 % des recrutements annuels du groupement”, se félicite Marie-José Uger, déléguée générale. Ces formations, accessibles via l'alternance, attirent majoritairement des personnes handicapées (moyenne d'âge 45 ans) en quête d'une reconversion professionnelle.

Si la loi handicap a été moteur pour la formation des personnes handicapées, elle a aussi permis d'avancer sur le maintien dans l'emploi. En 2013, plus de 17 000 salariés handicapés ont été maintenus dans l'emploi à la suite de la survenance ou de l'aggravation d'un handicap (source Agefiph). En effet, "de plus en plus de personnes développent un handicap au cours de leur vie", souligne Odile Menneteau. "Pour qu'une personne handicapée réussisse, il faut prendre en compte l'accessibilité sur le lieu de travail, la bonne professionnalisation de l'emploi et l'adaptation de poste", informe Éric Blanchet. Ce qui " suppose une politique de prévention et de valorisation du potentiel de ces personnes au sein de l'entreprise, avec l'appui de la médecine du travail. Car, si les entreprises ont fait du chemin dans l'acceptation du handicap, les préjugés ont la vie dure. Selon une étude du CSA pour CED Handicap et diversité, "94 % des Français estiment que les personnes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés sur leur lieu de travail". Pourtant, "80

% des handicaps ne sont pas visibles", rapporte Odile Menneteau. Les clichés, il y en a aussi chez ces personnes qui ont tendance à se concentrer sur leur handicap plutôt que sur leurs compétences. "Toute compensation doit être équitable, juste et raisonnable. Elle n'en sera que mieux acceptée par les autres salariés", explique Marie-José Uger. Enfin, changer son regard sur le handicap, c'est aussi accepter l'idée que tout un chacun peut un jour ou l'autre en être victime. .

CHIFFRES CLÉS L'alternance va de l'avant

En 2013, pas moins de 4 756 personnes handicapées ont décroché des contrats en alternance : 2 338 contrats de professionnalisation (+ 16 % par rapport à 2012) et 2 418 en apprentissage (+ 24 % par rapport à 2012). À l'issue de ces contrats, 52 % des personnes handicapées ont été embauchées par une entreprise. (Source : Agefiph)

Eugénie Rieme