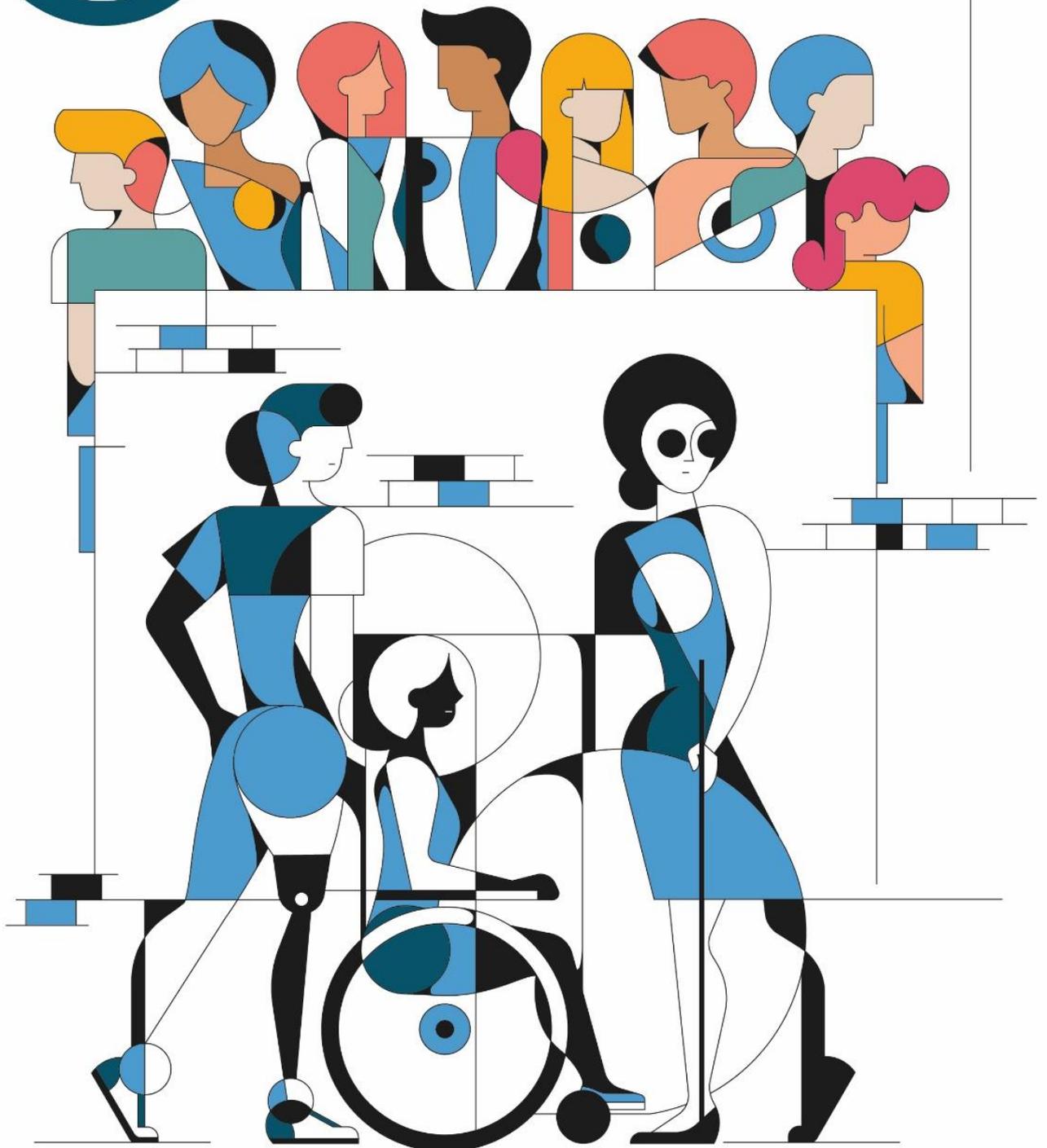


# LES EXCLUS DE L'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP, ANGLE MORT DES POLITIQUES PUBLIQUES DU PLEIN EMPLOI

ÉTAT DES LIEUX ET SOLUTIONS D'APF FRANCE HANDICAP



DOSSIER EMPLOI & HANDICAP – SEEPH 2022



## Table des matières

<b>1</b>	<b>Personnes handicapées éloignées de l'emploi : le risque d'une exclusion définitive du monde du travail .....</b>	<b>2</b>
1.1	Un chômage de longue durée toujours en hausse .....	2
1.2	Un faible taux d'activité, une tendance au retrait du monde du travail .....	3
1.3	Des facteurs de fragilité sociodémographiques .....	4
1.4	Une surreprésentation des demandeurs d'emploi handicapés au sein des bénéficiaires de minima sociaux.....	4
1.5	Le cumul handicap et processus sociaux générateurs d'exclusion entraînent un éloignement de l'emploi systémique .....	6
<b>2</b>	<b>Des politiques publiques en silo et manquant de moyens d'accompagnement .....</b>	<b>8</b>
2.1	Une approche catégorielle : le handicap, un "impensé" des politiques d'insertion.....	8
2.2	Un accompagnement par le service public de l'emploi complexe et cloisonnant les publics .....	11
<b>3</b>	<b>Favoriser le retour à l'emploi, c'est possible ! Les mesures et solutions d'APF France handicap .....</b>	<b>13</b>
3.1	Le plaidoyer APF France handicap pour le retour à l'emploi .....	13
3.2	Des dispositifs et expérimentations favorisant le pouvoir d'agir et le retour à l'emploi.....	15
	<b>APF France handicap en bref .....</b>	<b>22</b>

« *À quand le plein emploi pour les personnes handicapées ?* », c'est le thème de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2022. Un enjeu important et louable.

Le contexte de réduction globale du taux de chômage observée ces dernières années, y compris pour les travailleurs en situation de handicap, a d'ailleurs amené les pouvoirs publics à réorienter les politiques publiques sur un objectif de plein emploi.

Pour autant, si le chômage des personnes en situation de handicap diminue, il reste deux fois plus important que pour le reste de la population.

En outre, les données relatives à l'ancienneté d'inscription des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à Pôle Emploi qui augmente d'année en année, ou celles relatives au nombre de bénéficiaires de l'AAH, montrent qu'une partie importante des travailleurs handicapés sont peu à peu exclus définitivement du monde du travail.

Ainsi, l'objectif de plein emploi et les politiques qui en découlent font l'impasse sur une problématique méconnue et peu voire pas traitée par les pouvoirs publics : les personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi. Une problématique qui interroge... et inquiète notamment dans le contexte de crise économique (inflation...).

APF France handicap souhaite donc rendre visibles les personnes handicapées éloignées de l'emploi et alerter sur leur situation, véritable angle mort des politiques publiques du plein emploi et révélatrice de problématiques emblématiques d'un système qui produit de l'exclusion.

Combien de demandeurs d'emploi en situation de handicap sont éloignés de l'emploi ? Qui sont-ils ? Pourquoi le sont-ils ? Quelles politiques publiques et quelles solutions pour permettre le retour à l'emploi ? C'est à ces questions qu'APF France handicap répond en dressant un état des lieux de la situation et en interrogeant les mécanismes de l'action publique, notamment la séparation historique des champs de l'insertion et du handicap.

APF France handicap propose également des réponses concrètes, fondées sur une conviction : le retour à l'emploi, c'est possible !

# 1 Personnes handicapées éloignées de l'emploi : le risque d'une exclusion définitive du monde du travail

Un certain nombre d'indicateurs montrent qu'une part des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont éloignés de l'emploi et courent le risque d'être définitivement exclus du marché de travail. Un risque accru par des facteurs de fragilités liés au profil sociodémographique des personnes et par le cumul handicap et processus sociaux générateurs d'exclusion.

## 1.1 Un chômage de longue durée toujours en hausse

Dans la suite de 2021, les derniers chiffres font apparaître que le chômage des personnes en situation de handicap poursuit sa diminution, même s'il est le double de celui de la population active globale et que les indicateurs sur le chômage de longue durée restent très mauvais.

Le constat est connu et souligné chaque année par APF France handicap : **les personnes handicapées connaissent des difficultés structurelles d'accès à l'emploi**. Elles sont deux fois plus souvent au chômage que la moyenne de la population et elles y restent beaucoup plus longtemps.

Lorsqu'elles accèdent à un emploi, les conditions sont souvent moins favorables que celles de la population active globale (temps partiel, carrières en dent de scie, inaptitude...).

L'indicateur le plus usuel de mesure de l'éloignement de l'emploi d'une personne est le chômage de longue durée, c'est à dire l'ancienneté de l'inscription en tant que demandeur d'emploi, voire le renoncement à s'inscrire à Pôle Emploi. 59 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en chômage de longue durée. L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est en recul cette année : elle est de 910 jours contre 919 jours en 2021, 883 jours en 2020, de 846 jours en juin 2019 et de 832 jours fin 2018

### Chiffres clé sur la situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap - juin 2022

- 8,7 % des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap (DEBOE)
- 460 131 DEBOE sont inscrits à Pôle Emploi en catégories A, B, C (- 0,6 % en un an)
- Le taux de chômage des DEBOE est de 15 % contre 8 % pour tout public

Source : tableau semestriel AGEFIPH juin 2022  
(statistiques INSEE / Pôle Emploi)

### Évolution du chômage de longue durée entre 2017 et 2021

- 59 % des DEBOE sont en chômage de longue durée, soit 270 000 BOE
- Le chômage de longue durée des DEBOE est de 11 points supérieur à celui du tout public en 2021
- L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage des BOE est de 33 % supérieure à celle du tout public en 2017 et de 31 % en 2021
- L'ancienneté d'inscription est de 910 jours pour un DEBOE en 2022 (contre 919 jours en 2021)

Source : tableau semestriel AGEFIPH juin 2022  
(statistiques INSEE / Pôle Emploi)

Les derniers chiffres s'inscrivent dans la continuité des années précédentes : ils montrent que lorsque les personnes en situation de handicap sont au chômage, elles y restent durablement, sans perspective de retour sur le marché du travail.

L'ancienneté en tant que demandeur d'emploi fait courir le risque d'une exclusion progressive du marché du travail, qui devient peu à peu définitive.

## 1.2 Un faible taux d'activité, une tendance au retrait du monde du travail

Un autre indicateur permet de mesurer l'éloignement de l'emploi des travailleurs handicapés, c'est le taux d'activité relativement faible. **Le taux d'emploi des personnes reconnues handicapées n'a pas évolué au cours de la dernière décennie** : 35,4 % de cette population disposait d'un emploi en 2017 et ce taux est de 36 % en 2020. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est donc resté stable depuis quinze ans puisqu'il était de 35,6 % en 2008. À titre de comparaison, le taux d'emploi de l'ensemble de la population est de 65 %.

Parmi les travailleurs handicapés, l'invalidité constitue le premier motif d'inactivité (42 % en 2015). L'ancienneté dans l'inactivité est aussi plus élevée pour les personnes handicapées que pour la population active globale, traduction d'un éloignement durable du marché du travail : 79 % des personnes inactives ayant une reconnaissance administrative du handicap le sont depuis trois ans ou plus, contre 57 % pour l'ensemble de la population.<sup>1</sup>

### « Chômeurs découragés » ou « personnes privées d'emploi »

Plusieurs travaux ont montré une tendance de certains travailleurs en situation de handicap à se retirer progressivement du monde du travail. Outre l'invalidité, ce retrait, volontaire ou subi, a sans doute aussi pour origine un niveau élevé de chômage chez les personnes handicapées et une permanence de ce chômage. **Présumant qu'elles n'ont quasiment aucune chance de trouver un emploi, certaines personnes sont ainsi conduites à se retirer du marché du travail.** Certains économistes parlent de « *chômeurs découragés* ».

La forme ultime de ce retrait non désiré conduit les acteurs de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) à qualifier certaines personnes éloignées de l'emploi comme étant des personnes privées d'emploi : « *Une personne est considérée "privée durablement d'emploi" sur un territoire si elle exprime une privation durable d'emploi et la volonté de travailler et si la situation de précarité en emploi ou l'incapacité d'accéder ou d'occuper un emploi sur le territoire est durable.* »<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Rapport IGAS 2020 "Handicap et emploi"

<sup>2</sup> Livret de présentation de l'expérimentation TZCLD

### 1.3 Des facteurs de fragilité sociodémographiques

Le profil type des demandeurs d'emploi en situation de handicap fait apparaître des caractéristiques qui constituent des facteurs importants de fragilité : outre la situation de handicap constitutive en tant que telle d'un risque de stigmatisation, de discrimination et d'exclusion de l'emploi, **le faible niveau de qualification initiale** (en 2021, 20 % des demandeurs d'emploi BOETH ont un niveau de qualification inférieur à un CAP et 68 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap au chômage ont un niveau égal ou inférieur à un BEP), **des carrières hachées et susceptibles d'être interrompues, des taux d'activité et d'emploi relativement bas, un taux de chômage particulièrement élevé, un travail à temps partiel important, une forte séniorité en emploi** (les derniers chiffres montrent que 52 % des BOETH ont plus de 50 ans) sont autant de facteurs constitutifs d'une situation amenant une partie de ces demandeurs d'emploi à un éloignement progressif et durable de l'emploi.

	2018		2021	
	<i>BOE</i>	<i>Tout public</i>	<i>BOE</i>	<i>Tout public</i>
Femmes	48	52	50	52
50 ans et +	50	26	52	28
Niveau < CAP	20	14	20	15
BAC et +	35	52	37	54
Faible niveau de qualification	35	27	38	30
DE depuis au moins un an	59	48	60	49
DE depuis au moins 3 ans	24	16	28	19
Ancienneté moyenne d'inscription au chômage	832	630	913	695

### 1.4 Une surreprésentation des demandeurs d'emploi handicapés au sein des bénéficiaires de minima sociaux

La proportion totale des demandeurs d'emploi handicapés dont l'indemnisation repose sur un ou plusieurs minima sociaux (allocation de solidarité spécifique - ASS, allocation adulte handicapé – AAH, ou revenu de solidarité active - RSA) s'élève à 51,9 %, contre 26,5 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi<sup>3</sup>. Cette importance des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des allocataires de minima sociaux est révélatrice **d'une exclusion progressive du marché du travail et de l'absence de droits à un revenu de remplacement en tant qu'assuré social.**

<sup>3</sup> Données de Pôle Emploi

Comme le montrent plusieurs travaux, le fait d'être bénéficiaire du RSA, de bénéficier de la reconnaissance administrative de travailleur handicapé ou encore d'être bénéficiaire de l'AAH est corrélé négativement avec la probabilité d'un accès ou d'un retour à un emploi durable. **Les travailleurs handicapés constituent ainsi le seul public qui rencontre davantage de difficultés d'accès à l'emploi que les bénéficiaires du RSA, public pourtant déjà très exclu de l'emploi.**

La qualité de bénéficiaire du RSA ou celle de travailleur handicapé constituent les paramètres les plus importants parmi ceux qui ont un rôle négatif significatif vis-à-vis de la possibilité d'un retour en emploi

#### Facteurs ayant un impact négatif pour un retour à l'emploi

- Bénéficiaire du RSA : - 16 points
- Travailleur handicapé : - 15 points
- Avoir 50 ans ou plus : - 6 points

*Source : Juridictions financières, d'après l'enquête auprès des sortants des listes de Pôle emploi, rapport annuel thématique de la Cour des comptes 2022 sur le RSA*

### Focus sur les bénéficiaires de l'AAH : un parcours complexe et une insertion dans l'emploi résiduelle<sup>4</sup>

#### ● Un très faible taux de sortie de l'AAH

Les bénéficiaires de l'AAH restent durablement bénéficiaires de cette allocation. Ainsi, leur taux de sortie est particulièrement faible : seuls 5 % des allocataires de l'AAH fin 2017 ne bénéficient plus des minima sociaux d'insertion fin 2019 et plus de la moitié (54 %) des allocataires de l'AAH fin 2018 ont perçu un minimum social chaque fin d'année depuis dix ans (2008-2017).

Ce faible taux de sortie de l'AAH reflète là aussi les difficultés d'insertion très prégnantes sur le marché du travail qui font de cette allocation un véritable revenu d'existence de substitution à un revenu issu d'une activité professionnelle.

#### ● Un taux d'emploi des bénéficiaires de l'AAH résiduel et une prépondérance du secteur protégé associatif comme employeur

Comme pour les travailleurs handicapés, le taux d'emploi pour les bénéficiaires de l'AAH est très faible (17 %). Seulement 20 % des bénéficiaires de l'AAH travaillent, soit environ 109 000 personnes sur 1,2 million de bénéficiaires. Parmi ceux qui travaillent, une grande majorité (64 %) travaille en milieu protégé au sein des Esat.

Presque deux tiers des salariés bénéficiaires de l'AAH sont des ouvriers non qualifiés. Ce chiffre s'élève à 90 % pour ceux qui travaillent en établissements et services d'aide par le travail (Esat).

L'âge des bénéficiaires de l'AAH a également un impact significatif sur leur taux d'emploi : 35 % de ceux âgés de 16 à 24 ans sont en emploi contre 21 % pour ceux de 25 à 49 ans et 8 % pour ceux de 50 ans ou plus.

Enfin, le temps partiel est également très développé pour les bénéficiaires de l'AAH puisqu'ils sont seulement un tiers à travailler à temps complet.

L'activité exercée par les bénéficiaires de l'AAH se fait majoritairement au sein du secteur associatif : 65 % sont employés par une association loi 1901, principalement au sein des Esat.

<sup>4</sup> Source : minima sociaux et prestations sociales, DREES 2021

## ● Le verrou de la restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE)

Certaines personnes ayant un taux d'incapacité inférieur à 50 % ne sont pas reconnues comme ayant une RSDAE. Elles se retrouvent donc exclues du bénéfice de l'AAH car leur niveau d'employabilité et le retentissement du handicap sur leurs capacités à tenir un emploi sont souvent mal évalués, voire pas évalués du tout, avec en outre des disparités d'évaluation par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) selon les territoires. **Les décisions de refus de reconnaissance de RSDAE ont pour conséquence que des personnes ne sont pas du tout accompagnées et sont des "perdus de vue"**, inconnues des organismes accompagnant l'accès à un emploi, car la démarche doit être faite par l'usager qui n'en a pas forcément la capacité ou la possibilité.

## 1.5 Le cumul handicap et processus sociaux générateurs d'exclusion entraînent un éloignement de l'emploi systémique

---

Parmi les demandeurs d'emploi en situation de handicap, beaucoup rencontrent un cumul de freins qui contribuent à les exclure durablement de l'emploi.

### Des préjugés et des représentations négatives du handicap qui perdurent

Ces freins tiennent en premier lieu à la situation de handicap, source de préjugés et de représentations négatives au sein de l'entreprise, susceptibles de déboucher sur des discriminations comme le montrent chaque année les rapports du Défenseur des droits (DDD) : **le handicap est le premier motif de saisine du DDD et 49 % des saisines sur le handicap concernent l'emploi.**

Les résultats du dernier baromètre réalisé fin 2021 par l'AGEFIPH avec l'IFOP sont illustratifs de cette situation défavorable : les employeurs interrogés considèrent encore que l'embauche de travailleurs en situation de handicap est difficile eu égard à la nature des postes proposés (74 %), surtout dans l'industrie (86 %, ce qui est particulièrement préoccupant au vu du profil socioprofessionnel des travailleurs en situation de handicap), voire comme une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise (60 %). Comme le précise le baromètre, « *le handicap reste globalement associé à des stéréotypes puissants (fauteuil roulant, handicap mental, etc.) et à des représentations négatives (difficultés, exclusion, etc.)* ». <sup>5</sup>

### Handicap et critère de l'âge, une double discrimination

Le facteur lié à l'âge est également très prégnant : deux classes d'âge en situation de handicap sont particulièrement exposées à un risque d'exclusion du monde du travail, les jeunes et les seniors. Ces deux catégories d'âge cumulent des difficultés liées à la fois au facteur handicap et en tant qu'entrant et sortant sur le marché du travail.

Dans l'accès à l'emploi, les difficultés commencent dès le plus jeune âge. En effet, **même si l'éducation tend à être plus inclusive, les jeunes en situation de handicap sont très nombreux à avoir subi une scolarité avec des ruptures de parcours débouchant sur un niveau de formation initiale faible** et à arriver sur le marché de l'emploi moins diplômés que les autres jeunes.

---

<sup>5</sup> Baromètre IFOP / AGEFIPH, "Perception de l'emploi des personnes en situation de handicap", décembre 2021

De même, les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont plus âgés que la moyenne : 50 % ont 50 ans et plus (26 % pour l'ensemble de la population). **La part de la population âgée de 50 ans et plus dans la demande d'emploi est en outre en forte progression ces 10 dernières années** (+16 points contre +10 points pour la population active globale) passant d'un tiers des demandeurs d'emploi en situation de handicap à la moitié.

Le critère de l'âge (junior ou senior) qui est déjà en lui-même constitutif de difficultés à accéder et à se maintenir en emploi pour la population active globale vient ici se surajouter au handicap.

### **Les personnes avec un handicap psychique plus fortement exposées à un éloignement de l'emploi**

L'éloignement de l'emploi est aussi plus ou moins marqué en fonction du type de handicap : les personnes ayant un handicap psychique sont particulièrement exposées à un risque de désinsertion professionnelle et donc à une importante précarité comme le constate l'IGAS dans son rapport "Handicap et emploi" de 2020 : *« Les personnes confrontées à ce type de troubles sont largement surreprésentées dans les parcours les plus problématiques, dominés par la précarité ou par l'exclusion pure et simple du marché du travail. »* Parmi elles, les jeunes ayant un handicap psychique rencontrent de nombreuses difficultés : *« Des parcours sans insertion professionnelle (...) concernent essentiellement des jeunes accompagnés en mission locale et souffrant d'un handicap psychique auquel s'ajoutent de multiples difficultés (très faible niveau de qualification, décrochage scolaire précoce, problèmes de logement, addictions...). Ce cumul de difficultés et la grande instabilité qui en résultent mettent en échec les institutions généralistes qui "n'arrivent pas à suivre". »*

Le baromètre IFOP / AGEFIPH de 2021 est venu confirmer ce constat : **seulement 22 % des employeurs interrogés considèrent ainsi que le handicap psychique est facile à intégrer dans l'entreprise**, alors que les pourcentages sont beaucoup plus élevés pour d'autres types de handicap : 54 % pour le handicap auditif, 49 % pour les maladies chroniques invalidantes et de 42 % pour le handicap moteur.

## 2 Des politiques publiques en silo et manquant de moyens d'accompagnement

Face aux indicateurs inquiétants concernant les personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi, les politiques publiques ne sont pas à la hauteur.

### 2.1 Une approche catégorielle : le handicap, un "impensé" des politiques d'insertion

Les emplois précaires, à temps partiel et le chômage durable engendrent de faibles revenus et donc des conditions de vie dégradées pour les personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi. Selon une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publiée en septembre 2021, les personnes en situation de handicap représentent 21 % des bénéficiaires du RSA et 16 % de ceux touchant l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Une étude relative aux transitions des bénéficiaires de minima sociaux a également montré que 26 % des allocataires du RSA deviennent allocataires de l'allocation adultes handicapés (AAH) en sortie du RSA<sup>6</sup>. Il existe donc un phénomène de transfert entre le RSA et l'AAH.

**En dépit de ce constat d'une porosité du public en situation de handicap avec celui issu du champ de l'insertion, le handicap ne donne généralement pas lieu à une prise en charge spécifique dans le cadre du parcours d'insertion des allocataires du RSA et reste insuffisamment pris en considération au sein de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté dans son volet relatif à l'insertion vers l'emploi :** *« L'accompagnement des personnes très éloignées de l'emploi s'organise selon une logique de statut, indépendamment des problématiques des personnes. Les travailleurs handicapés allocataires du RSA les plus éloignés de l'emploi relèvent ainsi du programme départemental d'insertion (PDI) qui est une compétence du département ; les autres publics relèvent exclusivement du service public de l'emploi. Cette répartition des compétences induit des modalités de prise en charge différentes. Cette situation peut se révéler d'autant plus problématique, pour les personnes handicapées, que leur parcours est souvent plus chaotique du fait de leurs problèmes de santé et que les modalités d'accompagnement n'intègrent que très imparfaitement la question du handicap. »<sup>7</sup>*

La problématique liée au handicap apparaît donc comme un "impensé" des politiques d'insertion par l'activité économique (IAE) tout comme le champ du handicap ne perçoit pas de son côté d'emblée les publics en insertion et les bénéficiaires de minima sociaux autres que l'AAH comme susceptibles d'avoir une problématique liée au handicap. En conséquence, les parcours demeurent trop cloisonnés entre acteurs de la lutte contre l'exclusion et ceux du champ du handicap.

**L'insertion par l'activité économique est peu ouverte aux personnes handicapées :** en 2020, ces dernières représentaient 8 % des personnes embauchées au sein de ces structures (contre 5 % en 2014), majoritairement au sein des ateliers et chantiers d'insertion (9 %), mais aussi au sein des entreprises intermédiaires (7 %) et des associations intermédiaires (6 %).<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Rapport thématique de la Cour des comptes sur le RSA, 2022

<sup>7</sup> Rapport IGAS "Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée", 2016

<sup>8</sup> "L'IAE en 2020 - résultats" DARES, décembre 2021 : les parcours d'insertion se déroulent dans l'un des cinq types de structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) accueillent directement les salariés, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions ou des mises à disposition auprès d'entreprises ou de particuliers.

Le volet d'accompagnement spécifique des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi n'est pas central au sein des Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)<sup>9</sup>, avec peu de référents dédiés au handicap sur le modèle de ce qui existe au sein du PLIE de Pau dans lequel le réseau d'APF France handicap est intégré.

### Action inspirante

#### Une expertise handicap au sein du Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi (PLIE) de Pau grâce à APF France handicap

Grâce à la délégation APF France handicap des Pyrénées-Atlantiques, le PLIE de Pau bénéficie d'une référente Handicap. Celle-ci accompagne les personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi dans le cadre du plan. Elle propose un accompagnement individuel et des ateliers collectifs à travers des actions de remobilisation, une analyse des compétences ou encore une aide à la recherche d'emploi, en interaction avec les autres acteurs du PLIE.

« *Grâce au PLIE, je me suis senti écouté et compris.* »

**Alexandre Pagès, 43 ans, est atteint d'un handicap psychique. Il a stoppé sa scolarité en seconde et est reconnu travailleur handicapé en 2007.**

À partir de ses 18 ans, il effectue des petits boulots, sans réel accompagnement de la part des services publics : manutention, entretien, employé polyvalent, brancardier... sur de courtes périodes (8 mois en moyenne).

Puis, il reste inactif durant quelques années du fait de son état trop instable et ce, jusqu'en 2010. Il vit cette période de vie non-professionnelle comme un échec se sent « *laissé sur le bord de la route, sans aide extérieure* », son handicap étant un frein pour trouver un emploi stable.

Il effectue un stage de pré orientation de 3 mois avec le centre de rééducation professionnelle de la région en 2016 puis un stage en blanchisserie en 2017. Cela n'aboutit à rien de concret.

Alexandre souhaite reprendre une activité à temps partiel car n'ayant pas travaillé depuis longtemps, il craint de ne pas être à la hauteur pour un temps plein et d'être trop rapidement fatigué tant moralement que physiquement. Il estime pouvoir travailler en milieu ordinaire mais se sent mieux encadré en milieu protégé.

Il a besoin d'aide pour rédiger ses lettres de motivations et préparer ses entretiens mais il ne sait pas bien se servir d'Internet et se sent exclu du numérique.

Ses recherches au sein de Pôle emploi le mène jusqu'à APF France handicap.

Alexandre intègre le PLIE en juin 2018, c'est la révélation : « *Je me suis senti écouté et compris. Cette rencontre est une renaissance, je n'avais pas travaillé depuis 2010.* »

Au sein du PLIE, Alexandre bénéficie d'un accompagnement solide : certificat de connaissances et de compétences professionnelles, bilan de compétences, suivi Compétences clés, remise à niveau informatique, Cursus DAEU (Covid 2020, il a craqué du fait de l'éloignement numérique) puis TZCLD en juin 2021.

<sup>9</sup> Le Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi (PLIE) associe, à l'échelle d'une ou plusieurs communes, l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Sa mission consiste à organiser des parcours d'insertion professionnelle individualisés vers l'emploi pour les publics en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

« Lorsque Alexandre est arrivé, il était "détruit" professionnellement, explique Carole Batrio, Cheffe de projets à APF France handicap Territoire Aquitaine Sud. Notre rôle a été d'accompagner sa montée en compétences tout en collaborant avec les personnes qui le suivent pour son handicap. Nous sommes au-delà du simple accompagnement professionnel. »

L'expérience TZCLD a été initiée en 2021. Alexandre a rejoint cette initiative dès le début dans le cadre d'une entreprise à but d'emploi. L'association Ecloz est née en août 2022. Son activité est articulée autour de cinq services, non concurrentiels pour les entreprises du tissu économique. Alexandre y a été embauché en CDI, en tant qu'employé polyvalent. Il travaille 3 heures par jour en tant que magasinier mais peut être amené à aider des personnes âgées dans leur quotidien. Cela dépend des besoins de l'association. « Dans le cadre de TZCLD, nous allons accompagner Alexandre encore un an », précise Carole Batrio. « Après avoir eu la tête dans le guidon, j'ai aujourd'hui plaisir à travailler », déclare Alexandre.

**Une meilleure articulation entre les acteurs de l'IAE avec ceux du handicap est donc nécessaire pour dépasser le cloisonnement historique étanche entre les deux secteurs. Plusieurs dispositifs récents d'accompagnement vers l'emploi fondés sur la notion "d'inclusion" ainsi que l'expérimentation TZCLD, qui compte de nombreux bénéficiaires en situation de handicap (pouvant aller jusqu'à 40 % des bénéficiaires dans certains territoires), tendent à mieux prendre en considération les personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi, mais cette orientation doit être davantage systématisée.**

### Les travailleurs handicapés dans le secteur de l'insertion par l'activité économique

Le secteur adapté et le secteur de l'IAE se caractérisent par une forte porosité des publics accueillis :

- les personnes en situation de handicap accueillies en entreprises adaptées se caractérisent souvent par des difficultés sociales importantes ;
- les SIAE ont pour objet l'accueil de « personnes particulièrement éloignées de l'emploi », parmi lesquelles le code du travail cite explicitement les travailleurs handicapés. Dans les faits, elles accueillent fréquemment des publics handicapés non encore reconnus comme tels par la MDPH.

L'IAE pourrait constituer une étape pertinente dans le parcours de certains travailleurs handicapés susceptibles d'intégrer le marché du travail ordinaire au terme d'un accompagnement socioprofessionnel de courte durée. Pourtant, le recrutement de personnes en situation de handicap dans l'IAE demeure relativement marginal, en dehors des quelques entreprises d'insertion ou entreprises de travail temporaire d'insertion ayant développé une politique spécifique en ce sens. (...) Cela s'explique par :

- les pratiques du service public de l'emploi : méconnaissance par Cap emploi des dispositifs de l'IAE, réflexes d'orientation vers le secteur adapté de la part des conseillers Pôle emploi ;
- la réticence des structures elles-mêmes, qui se jugent parfois incompetentes ou trop peu outillées pour accompagner des personnes en situation de handicap.

Source : extrait du rapport IGAS/IGF 2016 sur les EA, annexe 1

## 2.2 Un accompagnement par le service public de l'emploi complexe et cloisonnant les publics

---

Pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap éloignés de l'emploi, l'accompagnement autour des problématiques d'emploi relève d'un côté de dispositifs dits d'insertion par l'activité économique visant à accompagner une remise en emploi de personnes rencontrant des problématiques importantes y compris sur un volet social et, d'un autre côté, de dispositifs visant une population cible spécifique, les travailleurs handicapés.

Ainsi, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi font désormais l'objet d'un accompagnement renforcé matérialisé par la création d'un lieu unique d'accueil co-animé par Pôle Emploi et le réseau expert des Cap Emploi. Ce lieu unique d'accueil étant en phase de généralisation sur tout le territoire national, il est difficile de porter une appréciation sur l'effectivité des nouvelles modalités d'accompagnement proposées à ce stade.

En parallèle, Pôle emploi est associé avec les acteurs institutionnels du champ de l'insertion, dont les départements, à la création d'un service public de l'insertion et de l'emploi. L'ambition de ce nouveau service public, en phase expérimentale courant 2021, est de « *remplir la promesse initiale du revenu minimum d'insertion (RMI), en offrant aux personnes exclues du marché du travail un accompagnement adapté et personnalisé tourné vers le retour à l'emploi, s'appuyant sur des procédures claires, efficaces et partagées à l'échelle nationale, garantissant à chacun l'effectivité du "droit à l'accompagnement" (...) et mobilisant l'ensemble des acteurs au plus près du territoire, là où justement les politiques d'insertion produisent leurs effets* »<sup>10</sup>. Force est de constater la place très indigente de l'entrée relative au handicap dans les travaux de concertation préalables.

**APF France handicap observe que la question du handicap n'est pas intégrée de manière transversale à la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté et en particulier à son volet d'accompagnement vers l'emploi : pas d'intégration des associations du champ du handicap dans la concertation nationale ni au sein des groupes de travail déconcentrés ; pas de rencontre avec la délégation et les Hauts Commissaires à la lutte contre la pauvreté. Pas d'association aux travaux autour de la mise en place du service public de l'insertion et de l'emploi ni à ceux relatifs à la mise en place du contrat d'engagement pour les jeunes.**

---

<sup>10</sup> Rapport de synthèse "Concertation sur le SPIE", décembre 2020

## Focus sur le projet de création de France travail

Le président de la République a annoncé, dans la suite de sa réélection en mai 2022, sa volonté de réformer profondément Pôle Emploi à travers la création de France travail. L'ambition affichée vise à rassembler et à mieux coordonner, dans une logique de "guichet unique" tous les acteurs qui œuvrent en faveur de ceux qui sont privés d'emploi : *« Tout ce qui concourt à accompagner les chômeurs - aide à la reprise d'emploi, indemnisation, formation ou levée des freins dits "périphériques" comme le logement - reste trop dispersé entre Pôle emploi, les missions locales, les conseils régionaux, départementaux, les communes, Cap emploi (pour les travailleurs handicapés) et les associations. Il faut un lieu unique, plus simple, où sont réunies toutes les compétences, pour aider le demandeur d'emploi à faire un bilan de compétences, trouver une formation et un accompagnement vers le travail. »*

Les travaux de préfiguration pilotés par Thibault Guilly ont démarré en septembre dernier et ont pour ambition de *« mieux graduer les modalités d'accompagnement et de construire un parcours personnalisé pour les personnes les plus fragiles ou éloignées de l'emploi (notamment les jeunes, les chômeurs de longue durée, les allocataires du RSA, les familles monoparentales et les personnes en situation de handicap) »*.

**Cette volonté d'une meilleure coordination des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi rejoint la préoccupation d'APF France handicap de mieux articuler les acteurs du handicap avec ceux de l'IAE (insertion par l'activité économique) ou celle, en cours de mise en place, de création d'un lieu unique d'accueil entre Pôle Emploi et Cap Emploi pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi BOETH. Au-delà de cet objectif de coordination renforcée entre tous les acteurs, c'est surtout le manque de moyens d'accompagnement au sein du service public de l'emploi qui doit être amélioré, avec en particulier une réduction du nombre de demandeurs d'emploi par conseiller Pôle Emploi (portefeuilles pouvant aller jusqu'à 500 personnes par conseiller), une meilleure connaissance des profils pour améliorer le sourcing des personnes par Pôle Emploi en lien avec les besoins de recrutement et davantage de moyens d'accompagnement durable à destination des publics très éloignés de l'emploi en situation de handicap.**

## 3 Favoriser le retour à l'emploi, c'est possible !

### Les mesures et solutions d'APF France handicap

Mesures efficaces, initiatives du secteur adapté, expérimentation TZCLD, dispositifs d'accompagnement, autant de solutions proposées par APF France handicap et ses partenaires de l'économie sociale et solidaire pour renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi et permettre leur retour à l'emploi.

#### 3.1 Le plaidoyer APF France handicap pour le retour à l'emploi

---

Face au constat d'une quasi exclusion de l'emploi de personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi, APF France handicap revendique un certain nombre de mesures.

##### 1. Un soutien institutionnel aux expérimentations et aux dispositifs favorisant une qualification des personnes éloignées de l'emploi et une mise à l'emploi sécurisant leur accompagnement :

- Pérenniser les expérimentations en Entreprise adaptée, dont les CDD Tremplin et augmenter les moyens visant à financer l'ingénierie d'accompagnement et de formation des bénéficiaires des CDDT.
- Soutenir et conforter les expérimentations de type Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) fondées sur une participation des bénéficiaires et une reconnaissance de leurs capacités et de leurs limites.
- Accompagner la montée en puissance du dispositif de l'emploi accompagné et de tout dispositif sécurisant un accompagnement pérenne de la personne et de son employeur dans une logique de "placer / former/ accompagner".
- Soutenir les actions de formation en situation de travail, les processus de reconnaissance des acquis de l'expérience (ex du réseau Différent et Compétent pour les secteurs de l'IAE/EA/Esat), les organisations apprenantes et les logiques de pairs.

##### 2. Une amélioration de la place du handicap au sein des dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE) et d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi :

- Construire des logiques de parcours pour toutes les personnes éloignées de l'emploi en décloisonnant les champs institutionnels de l'insertion et du handicap, en augmentant la part de personnes en situation de handicap au sein des dispositifs IAE et en renforçant l'étayage de ce secteur sur les problématiques du handicap.
- Encourager, dans le cadre des Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE), la mise en place d'un accompagnement dédié aux travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi avec l'intégration de référents "handicap" au sein des PLIE (sur le modèle du PLIE de Pau).
- Inclure dans les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) un objectif d'accès à l'IAE des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi et mettre en place des actions pour faciliter l'adaptation de ce secteur à la prise en charge du handicap.

### 3. Une évolution de l'organisation du service public de l'emploi avec un découplage des publics accompagnés :

- Inscrire le lieu unique d'accompagnement des BOETH dans le chantier de France Travail et considérer les BOETH comme un des publics prioritaires.
- Renforcer les moyens d'accompagnement du service public de l'emploi (SPE) à destination des personnes éloignées de l'emploi (accompagnement renforcé et accompagnement global des demandeurs d'emploi) et diminuer le nombre de personnes par portefeuille de conseiller Pôle Emploi.
- Intégrer la dimension liée au handicap dans le cadre d'un accompagnement global avec prise en compte de tous les freins vers l'emploi et améliorer la qualité du sourcing des demandeurs d'emploi par le SPE.
- Renforcer l'étayage sur le handicap des acteurs du droit commun de l'accompagnement vers et dans l'emploi.

### 4. Une prise en compte des spécificités des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi :

- Améliorer les conditions permettant le cumul entre revenus d'activité et AAH pour que le travail en milieu ordinaire ne soit pas pénalisant financièrement.<sup>11</sup>
- Développer les conditions d'emploi à temps choisi pour les travailleurs en situation de handicap éloignés de l'emploi.
- Développer les conditions d'accès à la retraite progressive pour les travailleurs handicapés à travers l'instauration d'un système de retraite progressive anticipée pour les TSH permettant de proposer ce dispositif plus précocement pour des TSH, par exemple à partir de l'âge 55/57 ans.

#### Conclusion du rapport thématique de la Cour des comptes sur le RSA - janvier 2022

« Plus globalement, c'est sans doute l'ensemble du système d'accompagnement des personnes qui doit être questionné. L'empilement des dispositifs est une problématique qui n'est pas nouvelle mais qui aujourd'hui a atteint ses limites : cette vision cloisonnée, (insertion des demandeurs d'emploi, insertion des jeunes, insertion des allocataires du RSA, insertion des personnes handicapées) génère de la complexité pour les personnes, disperse les forces et les moyens, affaiblit en définitive l'action de tous. La piste d'un service public de l'insertion nous avait fait espérer une politique plus ambitieuse, construite à l'échelle des territoires et fondée sur la coordination des acteurs. La multiplicité des expérimentations, le recentrage de l'action autour des indicateurs de la stratégie pauvreté nous font courir un risque majeur : celui de voir la politique d'insertion se réduire à la seule logique de gestion quantitative d'un dispositif, au détriment d'un projet de territoire plus global. »

<sup>11</sup> Révision de la RSDAE et des conditions d'attribution de la RSDAE pour un temps de travail égal ou supérieur à un mi-temps avec un relèvement du seuil d'activité de 17h30 à 24h pour les bénéficiaires de l'AAH2 = suppression de la limitation d'accès à une activité professionnelle des Bénéficiaires de l'AAH-2 afin de la rendre compatible au moins avec un temps de travail égal à un temps partiel

## 3.2 Des dispositifs et expérimentations favorisant le pouvoir d'agir et le retour à l'emploi

APF France handicap met en place des solutions d'accompagnement vers l'emploi notamment *via* APF Entreprises, son réseau d'entreprises, et avec des partenaires de l'économie sociale et solidaire (ESS).

### 3.2.1 Les expérimentations en entreprises adaptées (EA) : une chance notamment pour les seniors, les personnes peu qualifiées ou en phase de réinsertion

Le secteur adapté est traditionnellement un des secteurs permettant une mise à l'emploi de personnes éloignées de l'emploi en situation de handicap. 10 % des salariés en entreprise adaptée (EA) ayant un contrat au 1er janvier 2020 sont identifiés comme bénéficiaires de l'AAH et 22 % des recrutements en EA "socle" concernent des personnes sans emploi depuis au moins 24 mois discontinus.<sup>12</sup>

Les entreprises adaptées recrutent massivement des personnes âgées de plus de 50 ans. Ainsi 47 % des travailleurs handicapés en entreprise adaptée ont plus de 50 ans. Les entreprises adaptées se singularisent donc par l'âge élevé de leurs salariés. Elles contribuent à répondre aux difficultés rencontrées par les travailleurs seniors en situation de handicap qui, on l'a vu précédemment, sont particulièrement exposés au risque de désinsertion professionnelle. De par la nature des activités qu'elles proposent dans le secteur industriel, elles concourent aussi à une mise à l'emploi de salariés faiblement qualifiés ou dont la qualification trouve un débouché exclusif dans les métiers de l'industrie, secteur fortement délocalisé et peu enclin à recruter des salariés en situation de handicap (voir le baromètre AGEFIPH - IFOP 2021).

La loi de 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit la possibilité pour les entreprises adaptées d'expérimenter en leur sein de nouvelles formes particulières d'emploi des travailleurs handicapés caractérisées par un renforcement de l'accompagnement afin de sécuriser les parcours et développer davantage, pour une partie des salariés d'EA, des transitions professionnelles vers d'autres employeurs en milieu ordinaire. Au sein de ces expérimentations, les CDD Tremplin et l'EA pénitentiaire sont particulièrement propices pour favoriser le retour à l'emploi de travailleurs en situation de handicap éloignés de l'emploi.

#### ● Les CDD Tremplin : une transition accompagnée et sécurisée

Le CDD Tremplin (CDDT) est à destination des travailleurs disposant d'une RQTH, sans emploi et/ou chômeurs de longue durée, ou qui courent le risque de perdre leur emploi. Ce contrat de travail, qui peut aller de 4 mois minimum à 24 mois maximum, propose un parcours de transition pour les personnes en situation de handicap qui bénéficient d'une mise en situation professionnelle, d'un accompagnement renforcé et personnalisé et de formations adaptées. Dans le cadre du CDDT, une sécurisation du parcours est construite via l'ingénierie de formation proposée à partir de l'identification des besoins spécifiques de formation du salarié mais aussi via un accompagnement social renforcé. Autant de conditions susceptibles de favoriser une remise à l'emploi dans un cadre soutenant permettant une meilleure estime de soi du travailleur et une levée des freins périphériques tels que des problématiques de mobilité, de logement, d'organisation de la vie quotidienne familiale ou encore de maîtrise de la langue française.

<sup>12</sup> En 2021, on comptabilise plus de 51 000 salariés en EA dont près de 37 000 éligibles aux aides (soit 72% des salariés).

APF France handicap est pleinement engagée dans la mise en œuvre des CDD Tremplin et construit une dynamique de déploiement de l'expérimentation autour de l'identification de métiers en tension (numérique, comptabilité...) et de secteurs d'activité en expansion (activité textile, économie circulaire, hygiène et protection, facility management et logistique...) à travers un triptyque : détection des demandeurs d'emploi en situation de handicap/ ingénierie de formation du bénéficiaire/placement.

L'expérimentation CDDT fait actuellement l'objet de travaux d'évaluation visant à apprécier les conditions de poursuite de son déploiement. Bien que les objectifs quantitatifs n'aient pas été atteints (seulement 2377 CDDT fin 2021 sur toute la France avec un impact négatif de la crise sanitaire COVID) et que plusieurs problématiques de sourcing des candidats, de montage financier de l'ingénierie de formation ou encore d'insertion finale en sortie se soient posées, la dynamique proposée par les CDDT n'est pas remise en question de par la double dimension de formation et de sécurisation de l'accompagnement à destination de travailleurs en situation de handicap fragilisés sur le marché de l'emploi.

---

“ **« Ce travail en CDD Tremplin est un vrai soulagement, j'ai repris confiance en moi. »**

**Laetitia Jacq souffre d'un handicap invisible, une spondylarthrite ankylosante. Ce handicap est évolutif. Elle ne se déplace pas en fauteuil mais utilise une canne lorsqu'elle est fatiguée.**

Son handicap a été diagnostiqué lorsqu'elle avait 35 ans.

Titulaire d'un Bac pro comptabilité et d'un BTS négociation en clientèle, son goût pour les autres lui fait changer de parcours puisqu'elle devient assistante de vie. C'est ce poste qu'elle occupait avant d'être licenciée pour inaptitude, du fait de son handicap, en 2020, en plein Covid.

Elle s'inscrit chez Cap emploi qui lui propose une formation word, PPT et Excel pour la remettre à niveau dans le domaine de la comptabilité. Son handicap n'est absolument pas pris en compte : elle reçoit des propositions pour être chauffeur poids lourds par exemple. On lui propose également des offres déjà pourvues. Pendant 6 mois, elle ne se sent absolument pas accompagnée. Elle effectue des recherches de son côté. Elle postule à des postes "soi-disant" ouverts aux travailleurs handicapés.

*« J'ai été très souvent discriminée, explique Laetitia. Par exemple, un employeur était ouvert aux travailleurs handicapés s'ils étaient sourds ! À la fin, je n'osais plus évoquer mon handicap. »* Son handicap nécessite un environnement de travail adapté. À chaque entretien professionnel, elle est honnête et évoque son handicap qui risque d'évoluer. *« Ça faisait peur »,* ajoute-t-elle.

En novembre 2021, lors du DuoDay, Cap Emploi lui propose un stage dans la communication au sein de l'EA APF Entreprises de Dinozé qui se déroule très bien. Elle y rencontre Romain Steffens, chargé de communication au sein de l'EA. Quelques semaines plus tard, un poste d'aide comptable se libère et Romain pense à elle. *« L'état d'esprit de Laetitia, sa posture, son engagement nous ont séduits. Nous avons envie de l'aider dans son insertion professionnelle »,* explique-t-il.

Bénéficiant d'un bagage dans la comptabilité, le CDD Tremplin proposé par APF France handicap permet à Laetitia d'effectuer une formation de mise à jour dans la comptabilité et la paye. *« Ce travail est un vrai soulagement ! J'ai repris confiance en moi, mon honnêteté et ma persévérance ont payé. C'est valorisant »,* déclare Laetitia.

*« Aujourd'hui, Laetitia est en CDI. Nous sommes fiers de l'avoir accompagnée et de lui avoir montré ce dont elle était capable »,* conclut Romain.

## Action inspirante

### Une collaboration entre l'EA de Dinozé et le secteur de l'IAE favorisant le déploiement des CDD Tremplin à l'EA

L'entreprise adaptée d'APF Entreprises dans les Vosges a initié un partenariat avec des structures d'insertion par l'activité économique dont des chantiers d'insertion. L'objectif : repérer des candidats venant de ces structures susceptibles d'intégrer les expérimentations en EA et en particulier l'expérimentation CDD Tremplin. Dans le cadre de cette coopération, un sourcing de candidats accompagnés par le chantier d'insertion est organisé au profit de l'EA et une collaboration est développée pour mieux s'inscrire dans une dynamique d'accompagnement de parcours de personnes éloignées de l'emploi, en renforçant les synergies et les complémentarités des secteurs adaptés et de l'insertion par l'activité économique.

“ « En CDD Tremplin, je peux espérer un CDI ! »

**Vincent Souply a eu un accident de voiture en 2017 qui lui a laissé des séquelles (disques cassés, nerf sciatique abîmé...). Titulaire d'un bac professionnel, avant cet accident, il travaillait en CDI en tant qu'électrotechnicien.**

En 2018, il est licencié pour inaptitude. Les médecins lui expliquent que sa vie d'avant est terminée, qu'il ne touchera plus que le RSA et qu'il devra apprendre à vivre aux crochets de sa femme. Vincent est père de famille de deux enfants.

De 2018 à 2020, il vit une errance professionnelle. Lors de son premier rendez-vous chez Pôle emploi, on lui explique que « *ça va être compliqué pour lui de trouver un emploi* ». Il a seulement 22 ans. Il cherche du travail seul, effectue ses démarches sans aide. Il trouve des missions d'interim dans le domaine de l'électricité mais il ne tient jamais longtemps. « *C'était très physique et au bout de 3 semaines, je n'en pouvais plus. On me traitait de fainéant* », se rappelle Vincent.

Durant cette période, ses parents sont en instance de divorce, il joue le médiateur et se découvre une fibre sociale. Seul, il décide de devenir médiateur. Il suit une formation et effectue son alternance au centre pénitentiaire de Nancy-Maxéville et obtient son titre de médiateur. Il bénéficie alors d'un CDD d'insertion (dispensé aux personnes éloignées de l'emploi tout public) et d'un accompagnement dans son nouveau projet professionnel grâce à un chantier d'insertion local. Le premier poste que Vincent trouve, 28 heures / semaine pour 800 euros mensuel, ne lui permet pas de faire vivre sa famille. Le chantier d'insertion local travaille en lien étroit avec APF France handicap pour l'aspect handicap et travail. « *Nous participons au comité technique du chantier d'insertion. C'est ainsi que nous avons eu écho du cas de Vincent* », explique Hélène Adrian, Cheffe de projet développement d'activité d'insertion Entreprise Adaptée au sein de l'EA APF Entreprises de Ludres.

Vincent rencontre donc APF Entreprises et expose son parcours professionnel. De formateur, il se spécialise en conseiller d'insertion professionnelle. « *Nous recherchions ce genre de profil, Vincent cohabitait les cases. Nous lui avons proposé un CDD Tremplin* », poursuit Hélène.

Vincent bénéficie d'un accompagnement, d'une nouvelle formation (AFPA). « *Il s'agissait de lever les freins, de montrer que tout est possible. Vincent n'a jamais baissé les bras malgré tout ce qu'il a pu entendre de négatif. C'est aujourd'hui mon collègue de travail. C'est une véritable success story* », s'enthousiasme Hélène. « *Aujourd'hui, je gagne le SMIC et je peux espérer un CDI, on verra !* », déclare Vincent

## ● L'EA pénitentiaire : préparer la réinsertion professionnelle

Une étude récente de l'administration pénitentiaire a recensé une moyenne de 5,4 % de détenus en situation de handicap parmi l'ensemble des détenus, avec de fortes disparités selon les établissements. 52 % des établissements pénitentiaires accueillent 4 détenus ou plus en situation de handicap. L'étude a également fait apparaître l'objectif de mieux prendre en charge les détenus en situation de handicap, en particulier concernant le volet d'accès aux droits MDPH. Ainsi, sur les 1 250 détenus en situation de handicap recensés, seulement 469 bénéficient de la RQTH et 505 de l'AAH.<sup>13</sup>

Les expérimentations en EA prévues par la loi de 2018 ont introduit la possibilité pour les personnes en détention d'avoir un parcours en EA dans le cadre de l'EA pénitentiaire afin de répondre à l'objectif d'une réinsertion professionnelle en fin de peine. Une phase pilote en cours implique plusieurs sites pénitentiaires avec des entreprises adaptées volontaires autour de l'accompagnement de quinze ETP par site maximum. APF France handicap est partie prenante de ce projet d'EA pénitentiaire en région Grand Est. L'EA est ainsi mobilisée dans le cadre de plusieurs démarches visant à réussir la préparation à la sortie pendant la période d'incarcération, mais aussi comme solution en fin de période d'incarcération dans le cadre par exemple d'un aménagement de peine.

### Action inspirante

#### L'accompagnement de sortants de prison en situation de handicap grâce à l'expérimentation de l'EA Pénitentiaire d'APF Entreprises

L'entreprise adaptée d'APF Entreprises à Ludres en Meurthe et Moselle vient d'initier une nouvelle offre d'insertion dans le cadre d'un partenariat avec la maison d'arrêt de Maxéville. Cette expérimentation conduite en milieu pénitentiaire, dans le cadre de l'expérimentation nationale "Cap vers l'entreprise inclusive", doit se déployer dans les prochains mois. Elle a pour objet de proposer un accompagnement social et professionnel pour permettre à des détenus en situation de handicap d'évoluer dans leur parcours, de l'incarcération à la sortie de peine, à travers des activités diversifiées et des supports d'insertion construits dans un cadre rassurant et structurant, dans une logique d'autodétermination et d'autonomie. Dans le cadre de cette nouvelle offre de service au sein de l'établissement pénitentiaire proposée par APF Entreprises, l'enjeu est aussi de promouvoir une image positive de la RQTH auprès des détenus et de mieux accompagner leurs projets d'insertion professionnelle en fin de peine en tenant compte de leur situation de handicap. Dans ce cadre, APF Entreprises a engagé des partenariats avec l'administration pénitentiaire, mais aussi les partenaires sociaux et les partenaires économiques du territoire.

### 3.2.2 L'expérimentation TZCLD : accompagner les personnes en situation de handicap privées d'emploi

Initiée en 2016 sur 10 territoires et étendue à 50 nouveaux territoires en 2021<sup>14</sup>, l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) a pour objet de répondre à la privation d'emploi, quelle qu'en soit la cause. Elle permet de recruter des personnes privées durablement d'emploi qui le souhaitent pour mobiliser leurs compétences et leur savoir-faire dans le cadre d'activités socialement utiles sur le territoire. L'expérimentation n'est pas ciblée spécifiquement sur les personnes en situation de handicap privées d'emploi. Pourtant, celles-ci représentent une part significative des bénéficiaires : de 25 à 40 % dans certains territoires.

<sup>13</sup> Enquête Handicap 2020/2021, direction de l'administration pénitentiaire

<sup>14</sup> Une deuxième loi actant la poursuite et l'extension de l'expérimentation TZCLD pour une période de 5 ans sur au moins 50 nouveaux territoires a été votée en décembre 2020.

TZCLD se décline à partir d'une approche innovante fondée sur la prise en compte des compétences, des capacités et des besoins individuels de personnes éloignées du marché du travail, sans autre critère renvoyant à la catégorie "handicap". Elle n'est pas conçue comme un dispositif passerelle d'insertion vers l'emploi mais comme un lieu d'emploi pérenne. Une des originalités de l'expérimentation tient au repérage des personnes privées d'emploi, qui associe l'ensemble des acteurs locaux du territoire et va au-delà des catégories administratives d'inscription à Pôle Emploi avec un objectif d'embauche exhaustive du vivier des personnes identifiées sur le territoire, sans liste d'attente. Les conditions de mise à l'emploi au sein des EBE sont aussi très soutenantes et se déclinent en fonction des savoir-faire, des envies, des possibilités mais aussi des limites des bénéficiaires, ce qui est particulièrement adapté pour les personnes en situation de handicap. En outre, la plupart des EBE proposent des CDI "à temps choisi", ce qui est aussi très propice à une mise à l'emploi de personnes ayant une problématique liée au handicap.

APF France handicap est engagée au sein de l'association TZCLD depuis 2018 aux côtés des acteurs de l'expérimentation pour contribuer à mettre en place des processus de management dits inclusifs au sein des entreprises à but d'emploi (EBE) pour permettre aux salariés en situation de handicap de prendre pleinement leur place dans les collectifs de travail. La question du management inclusif est également intégrée aux offres de formation proposées par TZCLD. APF France handicap devrait être prochainement intégrée au sein de cette offre de formation pour former les équipes managériales et les territoires aux problématiques relatives au handicap.

#### Chiffres clé : les bénéficiaires en situation de handicap au sein de TZCLD

- 23 % de personnes en situation de handicap en moyenne sont présentes dans les équipes des EBE
- 7 des 10 territoires expérimentaux ont mis en place une méthode spécifique d'identification des personnes privées durablement d'emploi (PPDE) en situation de handicap
- Toutes les EBE comptent un ou plusieurs référent(s) handicap, parfois sur des postes dédiés dans les EBE ayant un niveau important de salariés en situation de handicap

Un soutien institutionnel et financier de l'AGEFIPH de la dynamique d'intégration des salariés en situation de handicap au sein des EBE vise également à mieux identifier les personnes privées d'emploi en situation de handicap, faciliter les démarches administratives autour du handicap, former et outiller les référents handicap des EBE, contribuer à adapter les organisations de travail en mettant en place des conditions pour un management inclusif, mais aussi financer l'adaptation matérielle des postes et les équipements de travail.

#### Action inspirante

##### La participation d'APF France handicap à l'étayage des problématiques "handicap" au sein de l'expérimentation TZCLD

Des acteurs de délégations APF France handicap sont impliqués pour identifier, mobiliser et accompagner des demandeurs d'emploi en situation de handicap aux côtés de l'association TZCLD, mais aussi pour détecter et faire émerger de nouvelles activités, au service des personnes en situation de handicap, sur lesquelles les entreprises à but d'emploi pourraient s'engager. Dans les territoires qui se préparent à intégrer l'expérimentation, APF France handicap peut également être partie prenante de groupes de préfiguration, rassemblant tous les acteurs locaux, ce qui est déjà le cas dans plusieurs territoires. Ainsi, au sein des territoires de Riom et de Gerzat, des élus et des bénévoles d'APF France handicap participent aux instances de pilotage de l'expérimentation et contribuent à détecter des personnes privées d'emploi et à les accompagner autour de leurs besoins liés à leur situation de handicap.

---

“ « *J’ai perdu trop de temps. Maintenant avec l’EBE, il est temps d’avancer.* »

**Hafida Graine, 48 ans, est infirme moteur cérébral (IMC) et se déplace en fauteuil roulant. Scolarisée en milieu ordinaire jusqu’en CM2 puis dans un institut médico-éducatif (IME), elle a obtenu un certificat de formation générale (CMG) vers 18 ans.**

Vers l’âge de 20 ans, elle intègre différents Esat (mécanique, papeterie...) jusqu’en 2010.

À 38 ans, son médecin traitant la place en invalidité en raison de douleurs physiques qui l’empêchent de poursuivre son travail au sein de l’Esat « Les ateliers du moulin à vent » où elle s’occupait du contrôle qualité de gravure (plaques pour les médecins, boîtes aux lettres...).

*« À 38 ans, ma vie professionnelle s’est arrêtée. Je ne pouvais plus rien faire. J’ai pratiqué des activités autour de chez moi pour maintenir un lien social mais je ne croisais que des personnes retraitées »,* explique Hafida.

Durant 10 ans, elle vit de son AAH et de sa pension d’invalidité. Son couple ne résiste pas, elle divorce. Elle n’est pas aidée dans sa démarche de retour à l’emploi et est persuadée que son invalidité lui interdit de chercher du travail.

La période du Covid la pousse à sortir la tête de l’eau. Par hasard, elle devient bénévole au sein de TZCLD dont l’initiative vient d’éclorre sur le territoire.

Sa rencontre avec Anne Valla, bénévole chez APF France handicap, va lui permettre de réaliser qu’elle peut chercher du travail. *« Pendant 10 ans, j’ai été persuadée que je ne pouvais pas retrouver de travail du fait de mon invalidité. Or, le fait que mon arrêt de travail soit prescrit par mon spécialiste et non par la médecine du travail n’empêchait absolument pas la recherche d’un travail ! »,* regrette Hafida. 10 ans de perdu, sans aucune aide, aucun avis extérieur pour la guider.

Anne Valla lui explique qu’elle pouvait tout à fait travailler. Elle lui explique ses droits. Hafida bénéficie de séances individuelles pour faire part de ses attentes.

Pour être salariée en milieu ordinaire, elle attend l’accord d’orientation de la Métropole de Lyon (RQTH) pour débiter un contrat en entreprise à but d’emploi au sein de l’entreprise solidaire SPActions (jardinage, friperie, nettoyage de camions frigorifiques, aide aux personnes âgées...). Elle commencera en janvier 2023.

Elle est aujourd’hui plus sereine et a refait sa vie : *« Je ne veux plus vivre avec les minima sociaux, j’ai perdu trop de temps inutilement. Il est temps d’avancer. »*

---

► [Découvrir le témoignage d’un salarié d’EBE en situation de handicap en vidéo](#)

### 3.2.3 L'emploi accompagné, un dispositif fondé sur une mise en emploi sécurisée

L'emploi accompagné a pour objectif de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, et mobilisable à tout moment du parcours professionnel (accès, maintien, évolution dans l'emploi). Il est fondé sur le principe du Place and train ou encore "job first": insérer d'abord au sein de l'entreprise, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail. L'accompagnement est effectué par un référent unique (un job coach) qui est présent auprès de la personne et de l'entreprise dans la durée et pas seulement au moment de la phase d'intégration. Initié par la loi El Khomry depuis 2016 et mis en œuvre par des structures médico-sociales, dont le réseau APF France handicap dans plusieurs régions (Occitanie, Hauts de France, Grand Est, AURA), il se déploie peu à peu même si le nombre de bénéficiaires sur tout le territoire reste encore assez modeste, environ 6 000 personnes accompagnées, au regard des objectifs politiques ambitieux affichés (10 000 personnes accompagnées dans les prochaines années).

Le dispositif est particulièrement adapté pour une remise en emploi de personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi car il permet de sécuriser leur réintégration et de traiter toutes les problématiques rencontrées par le salarié et son employeur. Les chiffres montrent d'ailleurs que près de la moitié (57 %) des bénéficiaires n'ont jamais travaillé ou étaient sans emploi depuis plus de 12 mois avant leur entrée dans le dispositif. De plus, les personnes avec un handicap psychique représentent 41 % des bénéficiaires accompagnés au sein du dispositif.<sup>15</sup>

La montée en puissance du dispositif doit donc être poursuivie et étendue. Le dispositif s'organise aujourd'hui dans le cadre de plates formes départementales dont l'ingénierie n'est pas toujours simple pour les acteurs. De plus, l'ouverture de la prescription du dispositif au service public de l'emploi n'est pas totalement effective dans les faits au vu des files actives existantes.

Le nouveau ministre de l'Emploi a récemment indiqué que l'emploi accompagné « *doit être ouvert à des publics qui ne sont pas considérés aujourd'hui comme souffrant d'un handicap mais qui présentent des difficultés, un éloignement du marché du travail pour des raisons plus sociales que médicales* ». Cette perspective d'ouverture de l'emploi accompagné à des publics issus de l'insertion montre toute la pertinence d'une logique d'accompagnement pérenne de la personne et de l'employeur qui prévaut au sein de ce dispositif.

---

<sup>15</sup> Source : COPIL national "dispositif emploi accompagné", février 2022

## APF France handicap en bref

Créée en 1933, APF France handicap est la plus importante association française, reconnue d'utilité publique, de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Connue jusqu'en 2018 sous le nom d'Association des Paralysés de France (APF), APF France handicap 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.

Son projet associatif "Pouvoir d'agir, pouvoir choisir" propose 5 axes stratégiques pour une société inclusive et solidaire.

Elle réunit 85 000 acteurs impliqués au quotidien dont 35 000 personnes accueillies dans nos structures d'accompagnement, 18 000 adhérents, 15 000 salariés et 12 500 bénévoles.

### ● Des valeurs humanistes, militantes et sociales

APF France handicap affirme dans sa charte son indépendance de tout parti politique et de toute religion et la primauté de la personne. Deux piliers guident son action : l'approche inclusive et l'approche par les droits.

### ● Une association innovante, ancrée dans la société

APF France handicap est le partenaire privilégié du développement de solutions d'accompagnement innovantes. Elle est aussi un membre actif de la société civile.

### ● Un maillage territorial fort

- ▶ 96 délégations présentes sur 47 territoires
- ▶ 449 établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS) pour enfants, adolescents et adultes
- ▶ 51 structures emploi APF Entreprises :
  - 25 entreprises adaptées (EA) et 26 établissements et services d'aide par le travail (ESAT)
  - 3 900 collaborateurs dont 2 925 en situation de handicap

APF France handicap est dotée du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) depuis 2021.

[apf-francehandicap.org](http://apf-francehandicap.org)

Suivre APF France handicap sur :

