

L'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap

Table des matières

1.	Le cadre législatif.....	3
1.1	La loi du 10 juillet 1987.....	3
1.2	La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées	3
1.3	L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	3
1.4	Les aides financières et mesures incitatives.....	4
1.5	Le rôle des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).....	4
1.6	La loi « Avenir professionnel » de 2018.....	4
1.7	Les contrats et parcours adaptés	4
1.8	Les mesures de non-discrimination	5
1.9	Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)	5
2.	Les dispositifs d'aide.....	5
2.1	L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées).....	5
2.2	Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).....	6
2.3	Les aides de Pôle emploi.....	6
2.4	Les entreprises adaptées et les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail)	7
2.5	Le CDD Tremplin	7
2.6	Le Contrat d'apprentissage et le Contrat de professionnalisation.....	7
2.7	Les aides à la mobilité et à l'autonomie	7
2.8	Les aides aux employeurs pour la sensibilisation et la formation des équipes	7
2.9	La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).....	8
2.10	Les dispositifs régionaux et locaux	8
3.	Les perspectives d'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap	8
3.1	Amélioration de l'accessibilité et des aménagements au travail	8
3.2	Sensibilisation accrue dans les entreprises.....	9

SPORT ET INCLUSION

3.3 Renforcement des obligations légales et de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)	9
3.4 Évolution des dispositifs d'accompagnement et de financement	9
3.5 Développement de nouveaux secteurs et métiers accessibles	10
3.6 La formation et la montée en compétences des personnes handicapées	10
3.7 Amélioration du suivi et des statistiques d'inclusion.....	10
3.8 Évolution des mentalités et des perceptions	10
3.9 Inclusion dans les instances de décision et de gouvernance	11
3.10 Développement de l'intelligence artificielle et des technologies d'assistance.....	11

L'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap

Le cadre législatif français en matière d'emploi des personnes en situation de handicap est structuré pour favoriser leur inclusion dans le monde du travail.

1. Le cadre législatif.

1.1 La loi du 10 juillet 1987¹

- Cette loi a introduit une première obligation pour les entreprises de plus de 20 salariés, dans le secteur privé et public, d'employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap. Si les entreprises ne respectent pas ce quota, elles doivent verser une contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) pour le secteur privé ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)².

1.2 La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

- Cette loi a renforcé les droits des personnes handicapées en matière d'emploi et d'accessibilité. Elle impose aux entreprises de prendre des mesures pour adapter les postes de travail et prévoit des obligations en matière d'accessibilité des locaux.
- La loi de 2005 a également élargi la définition du handicap pour inclure toute limitation d'activité due à une altération d'une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

1.3 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

- L'OETH impose aux entreprises de remplir un quota de 6 % de travailleurs en situation de handicap. Elle donne la possibilité aux entreprises de s'acquitter de cette obligation de diverses manières :
 - Embaucher directement des personnes en situation de handicap.
 - Passer des contrats avec des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées.
 - Accueillir des stagiaires ou des apprentis en situation de handicap.

¹ <https://www.senat.fr/rap/r11-635/r11-6357.html>

² <https://www.fiphfp.fr/nous-connaître/qui-sommes-nous/nos-valeurs-nos-missions>

SPORT ET INCLUSION

- Verser une contribution financière à l'AGEFIPH ou au FIPHFP si elles ne respectent pas le quota.

1.4 Les aides financières et mesures incitatives

- L'AGEFIPH propose diverses aides aux entreprises qui recrutent des personnes handicapées, comme des financements pour l'aménagement des postes de travail, des aides à l'insertion professionnelle, ou encore des subventions pour des actions de formation.
- Le FIPHFP, dédié aux employeurs publics, offre des aides similaires pour encourager l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.
- Les employeurs qui respectent ou dépassent le quota peuvent bénéficier de certaines exonérations fiscales.

1.5 Le rôle des entreprises adaptées (EA)³ et des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)⁴

- Les entreprises adaptées permettent aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un cadre aménagé. Elles sont subventionnées pour compenser les surcoûts liés aux adaptations nécessaires.
- Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui accueillent des travailleurs handicapés pour les aider à développer leurs compétences et leur autonomie, avec un statut proche de celui de la formation professionnelle.

1.6 La loi « Avenir professionnel » de 2018

- La loi « Avenir professionnel » a simplifié le dispositif de déclaration pour l'OETH, imposant aux entreprises de déclarer le nombre de travailleurs handicapés dans leur effectif via la Déclaration Sociale Nominative (DSN).
- Cette loi a aussi élargi le champ des contrats pour sous-traiter certaines tâches à des structures adaptées ou des ESAT, contribuant à la mise en œuvre de l'OETH.

1.7 Les contrats et parcours adaptés

- La loi prévoit plusieurs dispositifs pour faciliter l'insertion des personnes handicapées, comme les contrats en alternance (apprentissage et

³ <https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee>

⁴ <https://place-handicap.fr/Travailler-en-ESAT>

SPORT ET INCLUSION

professionnalisation), le CDD tremplin (dans les entreprises adaptées), et les parcours emploi-compétences (PEC), qui favorisent l'acquisition de compétences.

1.8 Les mesures de non-discrimination

- Le Code du travail interdit toute forme de discrimination fondée sur le handicap dans le recrutement, la rémunération, la promotion ou la formation des employés. Les entreprises sont tenues de mettre en œuvre des politiques de prévention de la discrimination et du harcèlement envers les personnes handicapées.

1.9 Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

- La CDAPH, au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), attribue la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)⁵, un statut qui donne droit à des aides spécifiques pour l'employé et des compensations pour l'employeur.

Le cadre législatif vise à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap à travers des obligations pour les entreprises, des aides financières et des incitations, des aménagements de postes, ainsi qu'une lutte active contre la discrimination. Ces lois et dispositifs permettent ainsi de créer un environnement de travail plus accessible et inclusif.

2. Les dispositifs d'aide.

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est soutenu en France par divers dispositifs d'aide. Ces aides visent à encourager leur embauche, à faciliter leur intégration, et à adapter les postes de travail.

2.1 L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées)

⁵ <https://www.onisep.fr/inclusion-et-handicap/vers-l-emploi/la-rqth-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape>

SPORT ET INCLUSION

- Aides à l'embauche : L'AGEFIPH propose une aide financière pour l'embauche d'une personne en situation de handicap, avec des montants variables selon le type de contrat (CDD ou CDI) et le niveau de handicap.
- Aides pour l'adaptation des postes : Cette aide couvre une partie des coûts d'aménagement des locaux et du poste de travail, comme des équipements spécifiques ou des aménagements ergonomiques.
- Aide à la formation : Financement de formations permettant d'adapter les compétences des personnes handicapées aux besoins de leur poste ou aux évolutions de carrière.
- Conseil et accompagnement : L'AGEFIPH propose des services de conseil et d'accompagnement pour aider les entreprises à gérer l'intégration et le suivi des travailleurs handicapés.

2.2 Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

- Destiné aux employeurs publics, le FIPHFP finance l'intégration des agents en situation de handicap dans la fonction publique.
- Aides similaires à celles de l'AGEFIPH : Il propose des aides financières pour l'aménagement des postes, la formation, et la mobilité des agents.
- Accompagnement à l'intégration : Le FIPHFP finance des actions de tutorat, de sensibilisation des équipes, et de suivi des parcours des agents en situation de handicap.

2.3 Les aides de Pôle emploi

- Accompagnement personnalisé : Pôle emploi propose des conseillers spécialisés pour l'insertion des demandeurs d'emploi handicapés, qui aident à construire un projet professionnel adapté.
- Aide à la formation et à la reconversion : Les demandeurs d'emploi en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides pour financer des formations spécifiques ou pour adapter leur profil aux besoins du marché.
- Aide au contrat de professionnalisation : Les contrats en alternance sont encouragés, permettant aux personnes handicapées de se former tout en travaillant.

SPORT ET INCLUSION

2.4 Les entreprises adaptées et les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail)

- Entreprises adaptées (EA) : Ces entreprises emploient des personnes handicapées dans des postes spécialement aménagés et reçoivent des subventions pour compenser les coûts de cette adaptation.
- ESAT : Les ESAT accueillent des personnes handicapées dans un cadre adapté et semi-professionnel, permettant de développer leurs compétences professionnelles et leur autonomie.

2.5 Le CDD Tremplin⁶

- Ce contrat, instauré dans les entreprises adaptées, permet aux personnes handicapées de signer un CDD d'insertion, avec des objectifs de formation et d'accompagnement renforcés pour préparer une transition vers le milieu ordinaire de travail.

2.6 Le Contrat d'apprentissage et le Contrat de professionnalisation

- Ces contrats d'alternance sont ouverts aux personnes handicapées sans limite d'âge (contrairement aux autres alternants) et favorisent leur formation professionnelle tout en leur permettant de percevoir une rémunération.

2.7 Les aides à la mobilité et à l'autonomie

- Des aides existent pour faciliter les déplacements des travailleurs handicapés (transport adapté, aides à l'achat de véhicule, etc.). L'AGEFIPH et le FIPHFP proposent également des aides pour couvrir les coûts de logement ou d'aménagement de domicile pour rapprocher les personnes de leur lieu de travail.

2.8 Les aides aux employeurs pour la sensibilisation et la formation des équipes

- L'AGEFIPH finance des actions de sensibilisation pour les équipes et des formations spécifiques pour les managers afin de favoriser une bonne intégration

⁶ <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A17169>

SPORT ET INCLUSION

des personnes handicapées. Cela aide à créer un environnement de travail inclusif et à réduire les risques de discrimination ou de malentendus.

2.9 La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

- Bien qu'elle ne soit pas une aide financière directe, la RQTH ouvre l'accès à différents dispositifs de soutien, tels que des aides pour l'aménagement du poste, un accès prioritaire à certains dispositifs de formation, et des exonérations de certaines obligations pour les employeurs.

2.10 Les dispositifs régionaux et locaux

- Certaines régions et départements mettent en place des aides spécifiques pour l'emploi des personnes handicapées, comme des subventions locales pour l'adaptation des postes, des formations spécialisées, et des aides pour le transport.

Ces dispositifs constituent un ensemble de solutions complémentaires pour soutenir les travailleurs en situation de handicap et leurs employeurs. Ils contribuent à favoriser l'emploi, à améliorer l'accessibilité des postes, et à renforcer l'inclusion en milieu professionnel.

3. Les perspectives d'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap

Les perspectives d'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap montrent des avancées significatives, mais elles posent également des défis à relever pour une inclusion véritable et durable.

3.1 Amélioration de l'accessibilité et des aménagements au travail

- Accélération des aménagements numériques : Avec la digitalisation accrue, de nombreuses entreprises développent des outils numériques et des plateformes accessibles (logiciels adaptés, interfaces ergonomiques). Ces évolutions permettent à davantage de personnes en situation de handicap de travailler de manière autonome et productive.
- Généralisation du télétravail : Le télétravail, qui s'est largement développé depuis la crise sanitaire, est une opportunité pour de nombreuses personnes handicapées.

SPORT ET INCLUSION

Il permet d'éviter des déplacements et de travailler dans un environnement plus confortable et adapté.

3.2 Sensibilisation accrue dans les entreprises

- Les entreprises sont de plus en plus conscientes de l'importance de la diversité et de l'inclusion, y compris du handicap. Des programmes de sensibilisation au handicap et de formation des managers se multiplient pour mieux intégrer les travailleurs handicapés et pour développer des environnements de travail inclusifs et bienveillants.
- De plus en plus d'entreprises mettent en place des cellules de diversité et d'inclusion ou désignent des référents handicap pour accompagner les salariés en situation de handicap et sensibiliser les équipes.

3.3 Renforcement des obligations légales et de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)⁷

- Les obligations légales, comme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), pourraient être renforcées pour pousser davantage d'entreprises à embaucher des personnes handicapées.
- La RSE étant désormais un critère important pour la réputation des entreprises, celles-ci sont de plus en plus incitées à investir dans des politiques d'inclusion. On observe également une augmentation des certifications et labels RSE, qui valorisent les initiatives en faveur des personnes handicapées.

3.4 Évolution des dispositifs d'accompagnement et de financement

- Les dispositifs d'aide de l'AGEFIPH et du FIPHFP continuent d'évoluer pour mieux répondre aux besoins des employeurs et des salariés en situation de handicap. Cela inclut des aides financières plus flexibles, des parcours d'insertion renforcés, et une simplification des démarches administratives.
- L'accompagnement des personnes en situation de handicap vers des emplois qualifiés ou vers des postes à responsabilités est aussi un enjeu pour diversifier leurs parcours et encourager leur progression de carrière.

⁷ <https://www.carenews.com/carenews-pro/news/handicap-la-rse-au-service-de-l-inclusion-dans-les-entreprises>

SPORT ET INCLUSION

3.5 Développement de nouveaux secteurs et métiers accessibles

- Avec le développement des secteurs du numérique, des services à la personne, de la technologie, et de l'économie verte, de nombreux métiers sont créés et peuvent être rendus accessibles aux personnes en situation de handicap. Les entreprises et les centres de formation collaborent de plus en plus pour ouvrir ces secteurs à un public varié.
- L'évolution des métiers et la demande accrue de compétences en numérique permettent de diversifier les types de postes et de proposer des emplois dans des conditions flexibles, comme le travail à domicile.

3.6 La formation et la montée en compétences des personnes handicapées

- Les perspectives d'avenir mettent un accent fort sur la formation et l'acquisition de compétences pour les personnes en situation de handicap, avec des programmes de reconversion professionnelle adaptés aux besoins des entreprises.
- Des initiatives comme les formations en alternance et le tutorat permettent aux personnes handicapées d'acquérir une expérience pratique et de s'intégrer progressivement au marché du travail ordinaire.

3.7 Amélioration du suivi et des statistiques d'inclusion

- Une meilleure collecte et transparence des données sur l'emploi des personnes handicapées permettrait d'identifier plus précisément les obstacles, d'ajuster les politiques publiques, et de mesurer l'efficacité des dispositifs existants.
- Cette transparence aide les entreprises à évaluer leur propre progression en matière d'inclusion et de diversité, et à ajuster leurs stratégies.

3.8 Évolution des mentalités et des perceptions

- Grâce aux campagnes de sensibilisation, la perception du handicap évolue dans la société et au sein des entreprises. Les stéréotypes diminuent peu à peu, et l'accent est mis sur les compétences et les talents des individus plutôt que sur leurs limitations.

SPORT ET INCLUSION

- La communication inclusive, notamment à travers des campagnes de sensibilisation, contribue à valoriser les parcours des personnes handicapées et à montrer qu'elles représentent une véritable richesse pour les entreprises.

3.9 Inclusion dans les instances de décision et de gouvernance

- De plus en plus d'entreprises intègrent des personnes en situation de handicap dans leurs instances de gouvernance ou de décision, ce qui permet de renforcer l'inclusivité à tous les niveaux de l'organisation.
- Cette évolution permet aussi d'influer positivement sur les politiques d'embauche, de formation, et de maintien en emploi, en intégrant le handicap dans la stratégie globale de l'entreprise.

3.10 Développement de l'intelligence artificielle et des technologies d'assistance

- Les progrès en intelligence artificielle et en technologies d'assistance (comme les aides visuelles, auditives, et la commande vocale) offrent de nouvelles opportunités aux personnes en situation de handicap, facilitant leur travail et leur autonomie au sein de l'entreprise.
- Ces technologies permettent de compenser certaines limitations fonctionnelles et d'ouvrir des métiers qui n'étaient auparavant pas accessibles aux personnes handicapées.

Les perspectives sont prometteuses pour favoriser une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Cependant, atteindre une véritable égalité des chances nécessite une action conjointe entre les pouvoirs publics, les entreprises, les associations, et la société pour lever les barrières restantes et valoriser le potentiel de chaque individu.