

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP : **UN SERPENT DE MER**

ÉTAT DES LIEUX ET SOLUTIONS D'APF FRANCE HANDICAP



DOSSIER EMPLOI & HANDICAP
SEEPH 2023

Table des matières

1	Une croissance préoccupante de la désinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap	2
1.1	Une progression significative de l'inaptitude, facteur de risque d'exclusion de l'emploi.....	2
1.2	Les travailleurs seniors en situation de handicap en première ligne	2
2	Les multiples freins au maintien dans l'emploi	4
2.1	Des difficultés liées au profil socio-démographique des travailleurs en situation de handicap	5
2.2	Des difficultés liées à l'organisation du monde du travail et à l'évolution des conditions de travail	8
3	Des politiques publiques visant à un maintien en emploi qui ne sont pas à la hauteur des enjeux	13
3.1	L'impasse de la récente réforme des retraites pour les travailleurs en situation de handicap	13
3.2	La complexité de l'accompagnement du maintien en emploi et le cloisonnement entre les acteurs de la santé au travail et ceux du handicap.....	14
3.3	L'inadaptation du régime de l'assurance maladie pour les salariés ayant des problématiques de santé et de handicap.....	15
3.4	Des conditions de cumul parfois défavorables entre revenus d'activité et allocations ou revenus de remplacement	15
4	Pour une effectivité du maintien en emploi et une réelle prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap	17
5	Le réseau APF France handicap, apporteur de solutions pour le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap	20
5.1	Un accompagnement autour de l'emploi pour les personnes ayant une sclérose en plaques (SEP) dans le cadre de l'École de la SEP	20
5.2	Renforcer l'estime de soi, un programme à destination des femmes en situation de handicap dans le Var et des ateliers de socio-esthétique dans les Bouches-du-Rhône	21
5.3	Reconversion professionnelle à travers une formation de monteur-câbleur par l'entreprise adaptée de Dinozé.....	21
5.4	Aménager le poste de travail pour sécuriser l'emploi, avec les services et missions Emploi APF France handicap dans plusieurs régions.....	22
	APF France handicap en bref	24

À l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) 2023, **APF France handicap alerte sur l'augmentation continue et préoccupante de la désinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap et met en lumière son corollaire, l'enjeu prégnant de leur maintien en emploi.**

En effet, en dépit de nombreux dispositifs, d'actions incitatives et d'accompagnement, la désinsertion professionnelle progresse, comme le montre notamment l'explosion des inaptitudes.

C'est un fait : nombre d'employeurs peinent à maintenir les travailleurs en situation de handicap en activité et évincent de plus en plus souvent les plus vulnérables et/ou les plus âgés d'entre eux de l'emploi.

En parallèle, on constate un défaut d'engagement d'un certain nombre d'acteurs de l'emploi, l'État en premier lieu, et une incapacité à prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

Les causes sont multiples : elles tiennent à la fois au profil socio-démographique des travailleurs en situation de handicap, à l'organisation du monde du travail et à l'évolution des conditions de travail ainsi qu'aux politiques publiques qui ne sont pas à la hauteur des enjeux.

En dépit de la mobilisation affichée sur le sujet, y compris récemment avec l'adoption d'une loi en 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le sujet du maintien en emploi apparaît finalement comme un serpent de mer. La modification de l'organisation des acteurs de la santé au travail, qui vise à améliorer l'intervention de ces acteurs autour d'une prévention accrue de la désinsertion professionnelle des travailleurs, peine manifestement à porter ses fruits.

Le sujet est récemment revenu sur la table à l'occasion de la réforme des retraites début 2023 avec la mise en exergue des difficiles conditions de maintien en emploi des salariés seniors dont les salariés seniors en situation de handicap. Trop souvent évincés du monde du travail en fin de carrière, ils se retrouvent de fait réduits à la précarité : ni en emploi, ni en retraite, sans réelle perspective. Qui plus est, du fait du recul progressif de l'âge de départ à la retraite, cette situation risque de s'aggraver.

Pourtant, le maintien en emploi est un enjeu majeur.

À l'heure où le chômage des personnes en situation de handicap paraît un peu mieux pris en compte par les pouvoirs publics grâce à une mobilisation autour de l'accès à l'emploi, ne pas se préoccuper de sécuriser les parcours professionnels revient à déplacer le problème.

Une sécurisation d'autant plus essentielle que le monde du travail est aujourd'hui bien trop souvent créateur de handicap... donc d'exclusion future ?

Mieux vaut prévenir que guérir, comme le dit l'adage.

Face à ces constats, APF France handicap livre son analyse et propose des mesures et des solutions pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle et rendre effectif le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, malades ou en situation d'invalidité/inaptitude.

1 Une croissance préoccupante de la désinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap

Le phénomène de désinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap, malades ou en situation d'invalidité/inaptitude connaît une progression importante depuis de nombreuses années. Cette augmentation ne semble pas pouvoir être freinée comme en témoignent la progression de l'inaptitude et celle de la désinsertion des travailleurs seniors en situation de handicap.

1.1 Une progression significative de l'inaptitude, facteur de risque d'exclusion de l'emploi

Année après année, les études et statistiques sur la santé au travail soulignent à quel point l'inaptitude progresse dans le monde du travail. Cette croissance du nombre des licenciements "pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude reconnue" peine à sortir du champ de la fatalité. Divers travaux d'observation indiquent qu'entre 180 000 et 200 000 personnes seraient, chaque année, reconnues inaptes à leur poste, soit 1 salarié sur 100. Ce chiffre est deux fois plus élevé qu'il y a 20 ans.

Selon le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales¹, **1 à 2 millions de salariés sont exposés au risque de perdre leur emploi à court ou moyen terme, soit 5 à 10 % d'entre eux, en raison de leur état de santé ou d'un handicap.**

Plus d'un million de salariés seraient concernés par des avis de restrictions d'aptitude ou des demandes d'aménagement de poste, notifiés par les médecins du travail.

L'inaptitude est devenue un phénomène important du monde du travail. Au regard de ses conséquences pour la vie des personnes concernées, malgré une objectivation chiffrée lacunaire faute d'éléments d'observation statistiques précis, elle ne peut plus être ignorée.


1.2 Les travailleurs seniors en situation de handicap en première ligne

Une caractéristique importante des travailleurs en situation de handicap est leur séniorité en emploi.

Dans les entreprises de 20 salariés et plus, 53 % des salariés handicapés sont âgés de 50 ans et plus. 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 au cours des 10 dernières années (+16 points contre +10 points pour la population active globale), les seniors passent ainsi d'un tiers des demandeurs d'emploi en situation de handicap à la moitié.

- En France, le taux d'emploi des seniors, c'est-à-dire la proportion de personnes en emploi entre 55 et 64 ans, se situe à un niveau inférieur à la moyenne européenne : 54,5 % en moyenne sur l'année 2019 contre 58,6 % dans l'Union européenne.
- Près d'un salarié sur deux n'est plus en emploi avant son départ à la retraite.
- Les travailleurs en situation de handicap restent 8,5 années sans emploi ni retraite après 50 ans, contre 1,8 an pour les personnes sans incapacité.

¹ Rapport thématique IGAS "Handicaps et emploi", 2020



Pour ces travailleurs en situation de handicap seniors, il est particulièrement difficile de se maintenir en emploi ou de poursuivre leur activité professionnelle jusqu'à la retraite et donc de se créer des droits suffisants. Ainsi, dans les dix dernières années précédant l'âge de départ à la retraite, ces personnes ne sont souvent ni en emploi ni en retraite. De fait réduites à la précarité, elles perçoivent alors des revenus de remplacement ou des minima sociaux, une situation que le report prévu de l'âge de la retraite à 64 ans risque de prolonger et d'aggraver.

Comme l'ont montré plusieurs travaux, la santé et le bien-être au travail sont des déterminants essentiels du taux d'emploi des seniors et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

2 Les multiples freins au maintien dans l'emploi

Le constat est connu : les travailleurs en situation de handicap ont un risque accru de désinsertion professionnelle qui va en s'amplifiant au fur et à mesure de leur vie professionnelle.

Ce phénomène résulte d'une interaction entre des causes tenant aux caractéristiques sociologiques des personnes et à leur parcours de vie et des causes issues de l'évolution du monde du travail et de ses modalités d'organisation.

Ainsi, les situations de handicap au travail deviennent de plus en plus fréquentes : le nombre des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap en situation professionnelle a, par exemple, doublé en 15 ans.

En outre, le monde du travail laisse peu de place aux parcours de vie des personnes et aux aléas et vulnérabilités qu'elles peuvent rencontrer.

Il reste aussi réticent à organiser les conditions permettant un maintien en emploi de personnes ayant des besoins spécifiques liés à leur handicap ou à une maladie et, de manière globale, à mettre en place une organisation du travail soutenant pour l'ensemble du collectif de travail et susceptible de prévenir les risques de désinsertion.

“ Témoignage de Magalie

Magalie travaillait en ingénierie des transports lorsqu'elle décide de changer de métier pour devenir éleveuse de chèvres. Un cancer de la peau et une amputation partielle du pouce remettent en question tout son projet de vie et professionnel. Lors de son parcours de soins, épaulée par le centre de rééducation, le projet d'éducatrice spécialisée se dessine et Magalie réussit le concours d'entrée. Après un premier contact avec Pôle emploi et sans nouvelle de Cap emploi, Magalie décide de commencer son parcours de formation sans aménagement. Les douleurs apparaissent alors très vite. La demande de financement faite par la référente handicap auprès de l'Agefiph est, dans un premier temps, rejetée. Sa référente lui conseille alors de faire sa formation en contrat d'apprentissage et lui précise que ce contrat permettra au centre de formation de demander les aides nécessaires pour acheter du matériel adapté pour la formation et permettra à l'entreprise d'aménager son poste avec l'aide de l'Agefiph. Magalie fait alors une prestation d'appui spécifique (PAS) avec APF France handicap pour identifier ses besoins. Il a fallu un certain temps et beaucoup de détermination de la part de Magalie pour que les aménagements se mettent en place en centre de formation. Plusieurs mois seront encore nécessaires pour qu'ils soient mis en place en entreprise avec notamment une relation compliquée avec le médecin du travail peu au fait de sa situation de handicap. La PAS cognitif préconisée n'a jamais été faite malgré un réel besoin.

Aujourd'hui Magalie est en attente d'une prothèse qui coûte entre 10 000 et 15 000 euros non remboursés, prothèse qui lui sera nécessaire également dans sa vie professionnelle. Par ailleurs, le matériel adapté est la propriété du centre de formation et de l'entreprise mais pas de Magalie... un nouveau combat à mener.

2.1 Des difficultés liées au profil socio-démographique des travailleurs en situation de handicap

Les travailleurs en situation de handicap ont des caractéristiques socio-démographiques qui contribuent à fragiliser leur situation vis-à-vis de la sphère professionnelle et du déroulé de leur carrière professionnelle, comme le montre le tableau ci-après.

En %

	Reconnaissance administrative de handicap	Limitation par handicap ou problème de santé durable	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	1 118	3 393	27 816
Femmes	53	54	49
Hommes	47	46	51
15-24 ans	4	5	10
25-39 ans	19	21	34
40-49 ans	28	27	25
50-64 ans	49	47	31
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6	8	8
Cadres	10	14	22
Professions intermédiaires	22	22	25
Employés	35	31	26
Ouvriers	27	25	19
Temps complet	67	75	83
Temps partiel	33	25	17

Champ : France hors Mayotte, population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.
Source : Insee, enquête Emploi 2022.

2.1.1 Des carrières hachées, des emplois pénibles

La situation de handicap en elle-même est susceptible de perturber la carrière professionnelle des personnes, ce qui se traduit par des carrières hachées et interrompues et un taux d'activité plus bas que celui de la population active globale : seulement 35 % des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap et 45 % des personnes en situation de handicap travaillent, contre 64 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

En outre, les travailleurs en situation de handicap exercent souvent dans des secteurs d'activité créateurs de pénibilité au travail, les secteurs de l'industrie ou des services, sur des métiers peu qualifiés générateurs de troubles musculo-squelettiques, avec parfois un port répétitif de charges. Autant de métiers qui ne peuvent être exercés pendant de longues années et conduisent fréquemment à l'inaptitude.

2.1.2 Handicap psychique, maladies chroniques évolutives : des publics particulièrement fragilisés

La progression des maladies psychiques dans la sphère professionnelle est également un phénomène important.

Les troubles psychiques constituent la première cause d'arrêt de travail de longue durée selon les chiffres de l'assurance maladie.

Ces situations sont susceptibles d'influer sur le maintien ou non en emploi des personnes concernées. En effet, elles font souvent l'objet de représentations très négatives dans le monde du travail avec des risques psychosociaux importants se traduisant à terme par un risque de désinsertion professionnelle et d'importante précarité. C'est ce que constate l'IGAS dans son [rapport "Handicaps 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.* »

Le baromètre Agefiph - Ifop de 2021² est venu confirmer cela : seuls 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 42 % pour le handicap moteur.

Le monde du travail est également impacté par le développement de maladies chroniques invalidantes telles que le cancer, le diabète, la sclérose en plaque ou encore les maladies psychiques et les maladies neurodégénératives : 15 % des actifs sont concernés par une maladie chronique évolutive (MCE) et 35 % de personnes atteintes d'une MCE ont une activité professionnelle, dans des conditions parfois très difficiles. En parallèle, selon les chiffres de l'assurance maladie, près de 20 millions de personnes ont eu un suivi médical suite à une maladie chronique évolutive (MCE) en 2020.

Cela peut se traduire par des arrêts de travail importants qui dépendent aussi de l'évolution de la maladie. L'employeur éprouve parfois une difficulté à appréhender les aménagements nécessaires pour que la personne puisse poursuivre son activité professionnelle. Néanmoins, la prégnance de ces maladies chroniques et le fait que nombre d'entre elles puissent être stabilisées permettent souvent la poursuite d'une activité professionnelle. Cela amène nécessairement à interroger les conditions dans lesquelles cette poursuite est possible pour les personnes concernées et la manière dont leur employeur va aménager leur environnement de travail. Or, force est de constater une difficulté des entreprises à prendre en considération les variabilités individuelles et à intégrer ces paramètres dans l'organisation et la répartition du travail comme le montre l'observatoire de l'Agefiph autour de la conciliation entre travail et cancer³.

“ Témoignage de Samira

Samira a un handicap invisible suite à une maladie grave. Elle était aide-soignante et a préféré ne pas faire état de son handicap auprès de son employeur car elle avait peur de sa réaction et était ambivalente par rapport au fait de faire état de sa maladie. Elle éprouvait aussi une difficulté à se reconnaître comme une personne en situation de handicap et avait peur d'être mise à l'écart. Cela a eu un impact sur sa situation sociale et familiale. "Le handicap transforme la vie des personnes". Elle avait des douleurs et une fatigue et n'a pas vraiment pu en faire état. Elle a été mise en invalidité et est en cours de reconversion. Elle vient d'être diplômée en tant que chargée d'insertion professionnelle ; elle est en recherche d'emploi. Elle est également bénévole dans une association qui accompagne des personnes ayant un cancer.

2.1.3 Les femmes en situation de handicap, doublement impactées

Les femmes en situation de handicap sont considérées – encore plus que les femmes en général – comme plus sensibles et vulnérables, moins "capables" et moins rentables avec un risque d'absences plus élevé. Selon une enquête conduite par APF France handicap en 2019 qui a donné lieu à un [plaidoyer dédié](#), près de 50 % des femmes en situation de handicap ont le sentiment d'être ou d'avoir été discriminées en matière de maintien dans l'emploi. Parmi les raisons citées : inadaptation du poste, horaires non aménagés, "mauvaise image", présomption d'incapacité, exclusion due à des problèmes de santé mais aussi sexisme, compétences sous-considérées, modes de garde très restreints voire inexistants... Autant de difficultés pour elles pour se maintenir en emploi.

² [La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap](#)

³ ["Concilier travail et cancer"](#), février 2021

En 2022, APF France handicap a participé à une recherche action intitulée « [Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique](#) » pilotée par Science Po Paris qui a permis de mettre en relief les facteurs de précarisation professionnelle des femmes en situation de handicap. Cette recherche a montré que de nombreux parcours professionnels de femmes en situation de handicap se caractérisaient par un retrait temporaire ou définitif du marché du travail du fait de la situation de handicap et des conséquences qu'elle génère pour la personne : fatigabilité, temporalité nécessaire pour pouvoir y faire face dénommée au sein de la recherche par le "travail de santé" et le "travail de handicap". Au-delà, c'est surtout le travail domestique et donc la prise en charge de tâches dans la sphère privée liée à l'activité conjugale et familiale qui pèse le plus sur le parcours professionnel des femmes en situation de handicap tout comme sur les femmes en général.

En lien avec ces facteurs, l'étude a mis en relief une surreprésentation du temps partiel chez les femmes en situation de handicap et une tendance au retrait du salariat pour le choix parfois contraint d'une activité professionnelle sous statut d'indépendant malgré la précarité générée par ce type d'activité.

“ Témoignage de Sandra

L'obtention de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) a permis à Sandra de trouver un emploi mais elle est retombée malade. Déclarée invalide, elle a été licenciée. L'entrepreneuriat apparaît alors comme une solution pour se maintenir dans l'emploi, mais les nouvelles ressources issues de cette activité risquent de lui faire perdre sa pension d'invalidité. Malgré son diplôme et des financements de l'Agefiph et de Pôle Emploi, la gestion quotidienne de ses deux maladies invisibles est compliquée, et avec un enfant à charge, elle a besoin d'avoir une sécurité financière. Pour maintenir une activité et ne pas se sentir inutile, elle propose à ce jour des séances de sophrologie de façon bénévole avec APF France handicap à Aurillac car elle n'a pas pu solvabiliser jusqu'à présent cette activité en tant qu'auto-entrepreneuse. Elle s'inquiète tout de même pour sa retraite, car l'invalidité ne lui assure que le minimum.

2.1.4 Le vieillissement de la population active

On constate depuis trente ans un vieillissement important de la population active. Ainsi, la part des travailleurs âgés de 50 à 64 ans au sein de la population active est de 29 % alors qu'elle était de 16 % en 1995.⁴

De manière globale, le vieillissement de la population est un facteur-clé concernant le risque de désinsertion professionnelle puisque la durée des arrêts de travail augmente avec l'âge. L'augmentation en âge de la population active a donc mécaniquement un impact en termes de risque de désinsertion. Selon la Caisse nationale d'assurance-maladie, « *les personnes de 50 ans et plus représentent 1,45 million de bénéficiaires d'arrêts, mais 3,1 milliards d'euros des montants indemnisés, en raison d'une durée moyenne d'arrêt maladie qui augmente avec l'âge* ». L'augmentation du risque de désinsertion professionnelle pour raison de santé est donc en lien avec le vieillissement de la population active qui s'accompagne également de limitations fonctionnelles.

Outre le facteur lié à l'âge, la survenue du handicap et de la maladie qui interviennent durant la vie professionnelle des personnes, avec un âge de survenance moyen du handicap autour de 45 ans, a un retentissement sur les conditions d'exercice de la deuxième partie de la carrière et en particulier de la fin de la carrière des personnes. Contrairement aux idées reçues, le handicap intervient massivement au cours de la vie et va donc se répercuter inéluctablement sur le déroulé de leur vie professionnelle.

⁴ [Dares](#)

Le critère de l'âge (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.

Enfin, on constate que la part de la population active en situation de handicap augmente d'année en année et devient importante numériquement. Ce sont ainsi 2,8 millions de personnes en âge de travailler qui bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 7 % des 15-64 ans.

2.2 Des difficultés liées à l'organisation du monde du travail et à l'évolution des conditions de travail

2.2.1 Une difficile prise en compte des vulnérabilités des travailleurs

Une étude réalisée par la Fondation Handicap Malakoff Médéric⁵ en 2019 a montré que seulement 35 % des entreprises interrogées avaient mis en place des actions de prévention de la désinsertion professionnelle. Les entreprises interrogées déclaraient que les principaux freins au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap tenaient en premier lieu aux métiers exercés dans l'entreprise (77 %), aux investissements nécessaires (51 %) et plus globalement à un manque de connaissance du sujet du handicap et des acteurs spécialisés à mobiliser. C'est surtout le manque de moyens afférents qui était mis en avant, en particulier au sein des PME qui n'ont pas forcément de politique RH structurée. On constate aussi une faible appropriation d'une culture de la prévention et du bien-être au travail par les entreprises et une quasi absence de prise en compte des vulnérabilités des travailleurs susceptibles de se répercuter sur leur parcours professionnel (rôle d'aidant, deuil, maladie, accident, handicap...).

Des travaux stimulants sur la question de la difficile prise en compte des vulnérabilités au travail ont été conduits par le Cercle *vulnérabilités et sociétés*⁶ qui constate : « *Ces vulnérabilités sont le plus souvent invisibles et insoupçonnées, seules les situations de fragilité avérées constituant la partie visible de l'iceberg. Faute d'être identifiées et appréhendées, leur impact sur le travail, en positif comme en négatif, sur la vie des collaborateurs et sur l'organisation, est aussi réel qu'inconnu. En première analyse, les ignorer expose les organisations à des risques non identifiés et non anticipés. Plus subtilement, cette ignorance prive les organisations de ressources originales directement issues de l'expérience de ces vulnérabilités et qui seraient mobilisables dans un cadre collectif.* »⁷

⁵ [Étude sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, Fondation Handicap Malakoff Médéric](#), novembre 2019

⁶ [Emploi et handicap, Propositions pour articuler durablement handicap, situations de fragilité et emploi, Cercle vulnérabilités et société](#), 2020

⁷ [Faire de la vulnérabilité des collaborateurs une force pour les organisations, Cercle vulnérabilités et société](#), 2020

2.2.2 L'absence d'une culture de prévention et d'aménagement raisonnable des postes de travail

Les entreprises ont tendance à vivre leurs obligations légales comme des contraintes. La gestion des restrictions d'aptitude, des aménagements de poste et du reclassement est souvent appréhendée comme une problématique séparée de la politique du handicap, alors qu'elle ne devrait pas être pensée séparément de la santé au travail et de la qualité de vie au travail. De plus, les aménagements sont souvent mis en place de manière trop tardive et se limitent aux travailleurs ayant une reconnaissance administrative du handicap.

Comme le souligne l'IGAS dans son rapport thématique "Handicaps et emploi" (2020) : « *La notion d'aménagement raisonnable réalise un renversement de logique en matérialisant l'idée selon laquelle c'est le travail qui doit s'adapter à l'être humain et non l'inverse.* »

Cette obligation d'aménagement raisonnable, qui enjoint les entreprises à adapter les environnements de travail en vue de l'intégration ou du maintien du travailleur en situation de handicap, a donc une portée très importante car comme l'indique encore l'IGAS, « *elle permet de passer d'une égalité formelle, qui ignore la différence, à une égalité réelle qui la prend en compte et vise à la compenser par des mesures d'adaptation. Les applications en sont multiples et d'une portée potentielle considérable* ». On constate cependant que la portée de cette obligation n'a pas été pleinement appréhendée par les entreprises comme le montrent les remontées de situations au sein du réseau APF France handicap.

Le Défenseur des droits a aussi constaté que la politique d'aménagement raisonnable que doivent mettre en place les entreprises, et qui est issue du droit européen, était largement méconnue de celles-ci et souvent fondée sur une approche "au cas par cas". Ces dernières apprécient difficilement le caractère dit raisonnable (c'est-à-dire ne créant pas une charge disproportionnée pour l'entreprise) et son périmètre et voient d'abord le surcoût occasionné par l'aménagement du poste. Au final, elles se révèlent réticentes à mettre en place les aménagements nécessaires. Par ailleurs, lorsque les personnes ont des besoins particuliers, elles ne sollicitent pas assez les acteurs experts susceptibles de les accompagner.

2.2.3 Un monde du travail créateur de handicap... donc d'exclusion ?

L'évolution des conditions de travail incluant une intensification du travail, l'émergence des nouvelles technologies et leur mobilisation croissante, généralisée, les mutations de l'organisation du travail et la précarisation du statut de certains travailleurs, avec en particulier le développement de formes du travail dégradées en auto-entrepreneuriat, ont des traductions négatives sur les parcours des travailleurs et conduisent à exclure nombre d'entre eux. Ces évolutions affectent davantage les travailleurs en situation de handicap qui sont souvent des travailleurs peu qualifiés et travaillent dans des secteurs en pleine mutation.

Le monde du travail est également créateur de handicap : ainsi, 11 % des situations de handicap sont liées à un accident du travail et plus de 50 % des personnes en situation de handicap déclarent que celle-ci est liée au travail ou aggravée par lui. Plusieurs travaux d'observation ont aussi souligné que les facteurs d'usure professionnelle et de pénibilité (port de charges lourdes, postures pénibles, travail répétitif, station debout prolongée...) susceptibles de créer du handicap n'étaient pas suffisamment appréhendés de manière préventive par les entreprises. Il apparaît dans ces mêmes travaux que les solutions sont plutôt mises en place lorsque la situation de la personne en lien avec l'exercice de son activité professionnelle est déjà très dégradée.

APF France handicap a d'ailleurs pu l'observer dans plusieurs régions, en tant que prestataire des prestations d'appui spécifiques (PAS) pour le handicap moteur déployées par l'Agefiph et le FIPH-FP⁸ dans le cadre d'un marché public⁹. Le marché des PAS pour le handicap moteur est le deuxième derrière celui du handicap psychique en termes de volume au sein de l'ensemble de ces prestations, ce qui montre bien que nombre de situations de handicap découlent d'altérations motrices qui surviennent au cours de l'activité professionnelle, en lien avec ou dans le cadre de celle-ci. On constate aussi que l'augmentation du nombre de PAS entre 2019 et 2022 provient notamment des prestations pour le handicap moteur (+33 %).

Troubles musculo-squelettiques, accidents du travail et maladies professionnelles : la France, un des pays européens les plus "à risque"

On dénombre en France 1,6 million de déclarations en 2019 dont :

- 1 270 968 déclarations d'accidents de travail
- 113 187 déclarations de maladies professionnelles
- 199 459 déclarations d'accidents de trajet

La France se situe en haut du classement des pays européens avec 3,5 accidents du travail mortels pour 100 000 personnes en emploi en 2019, un niveau deux fois supérieur à la moyenne européenne (1,7 accident mortel).

En 2019, la Sécurité sociale a reconnu :

- 689 700 accidents du travail avec arrêt dont 38 660 (5,6 %) ont occasionné une incapacité permanente partielle et 787 ont été mortels.
- 52 500 nouveaux cas de maladies professionnelles dont 26 800 ont occasionné une incapacité permanente partielle.

(Sources : Ameli, Eurostat, Insee)

En %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Privé	Public	Femmes	Hommes	Ensemble
Dernière visite médicale									
2 ans ou moins	65	66	63	78	71	54	61	73	67
3 ans ou plus	29	26	26	18	22	35	28	21	25
Jamais	7	8	11	5	7	11	11	5	8
État de santé									
Limité dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	8	13	19	16	14	17	17	12	14
Score de bien-être inférieur à 13	22	23	25	19	22	25	27	18	22

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

⁸ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

⁹ Ces prestations proposent l'appui d'un expert pour permettre d'identifier les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle du bénéficiaire et les moyens de le compenser.

C'est ce que montrent les remontées d'[Handi-Droits](#), le dispositif d'accès aux droits d'APF France handicap, avec plusieurs refus constatés d'aménagement de postes dans la fonction publique et plus particulièrement au sein de l'Éducation nationale, un sujet qu'APF France handicap suit particulièrement et qui fera prochainement l'objet d'une action de groupe.

- **Des refus d'aménagement de poste dans la fonction publique et au sein de l'Éducation nationale**

X, enseigne dans la fonction publique et bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). X se heurte depuis plusieurs années à de grosses difficultés pour obtenir un aménagement de son temps de travail. Cette année, il lui a carrément été refusé. X est démunie : toutes les associations, assistantes sociales ou autres lui répondent qu'elle doit se tourner vers les personnels internes à la fonction publique. Mais ceux-ci ne lui apportent pas soutien, elle a même été victime de discrimination, on l'a accusée de « vouloir profiter du système ». Pour la rentrée de septembre 2022, elle est en mi-temps thérapeutique mais ce n'est pas une solution pérenne. X demande ses recours possibles.

Durant l'année 2022 et le premier semestre 2023, de nombreuses demandes d'accompagnement ont concerné des situations relatives à un refus d'aménagement du poste de travail au sein de la fonction publique et plus particulièrement au sein de l'Éducation nationale : refus de mise en place d'un plan d'aide au transport et d'aide humaine, refus d'aménagement d'horaires ou d'allègement du temps de service, refus de prolongation de l'aménagement du poste conduisant à une rétrogradation, non renouvellement d'un poste adapté de longue durée ou encore situations de discrimination et de harcèlement.

Ces quelques exemples sont autant de demandes issues d'agents du ministère de l'Éducation nationale révélatrices des difficultés de cette administration à appréhender ses obligations et à organiser une politique globale de maintien en emploi.

- **Des situations de harcèlement et des discriminations, au risque de la désinsertion**

Z travaille dans un hôpital comme ASH. Son handicap l'oblige à faire des pauses régulières, ce qui est mal perçu de la part de ses collègues et de son chef de service. Malgré les plaintes auprès de sa hiérarchie, son entourage professionnel continue de la harceler.

Quand elles sont en emploi, les personnes en situation de handicap doivent souvent affronter des remarques déplacées, des préjugés, une dévalorisation de leur travail, une sous-estimation de leurs compétences ou encore l'attribution de tâches inutiles, avec une stigmatisation liée à leur situation de handicap. Il est parfois difficile pour elles d'identifier ces comportements et de les définir comme constituant de la violence et/ou du harcèlement. De plus, certaines personnes ne souhaitent pas porter plainte, par peur d'être davantage discriminées ou harcelées si elles révèlent leur handicap invisible.

Ces attitudes hostiles voire de harcèlement continuent à perdurer, au risque de pousser des personnes vers la sortie.

- **Un manque d'anticipation sur des mises en invalidité dans la fonction publique**

De nombreuses demandes d'accompagnement remontées *via* le dispositif Handi-droits d'APF France handicap (plus de 130 demandes au cours de l'année 2022) concernent l'invalidité, et émanent plus particulièrement de fonctionnaires. Ces derniers rencontrent des difficultés, lorsqu'ils sont confrontés à une perspective de mise en invalidité, à pouvoir anticiper le dispositif dont ils vont pouvoir bénéficier et, par ricochet, leur avenir professionnel.

La situation inextricable de S, professeure dans un établissement d'éducation secondaire : un imbroglio révélateur de dysfonctionnements systémiques au sein de l'Éducation nationale.

S est professeure d'anglais dans un collège et a demandé un aménagement de son poste de travail avec un allègement de service suite à une préconisation de la médecine du travail du fait de sa situation de handicap. Elle se trouve néanmoins depuis 2018 dans une situation de blocage total avec le rectorat qui se matérialise par une situation de maltraitance à son égard. Parmi les manquements constatés du côté du rectorat : refus d'aménagement de poste avec un allègement de service ; non-respect récurrent des préconisations médicales sans justification, ni information du CHSCT et intervention du médecin de prévention, et mise en demeure de rejoindre son poste, inadapté, sous la menace d'une radiation des cadres et de retenues sur traitements ; pression pour qu'elle opte pour un temps partiel ou des arrêts maladie comme substitution à l'aménagement de son poste ; dénigrement répété de sa situation de handicap ; allègement d'horaires inadapté obligeant S à assurer des heures de cours non regroupées et non réparties dans un cadre horaire compatible avec les préconisations de la médecine du travail ; dysfonctionnements administratifs en série du rectorat ; réintégration à temps complet sans tenir compte de sa situation de handicap et de son état de santé, après un congé longue maladie de 3 ans et des préconisations du conseil médical départemental. La situation semble à ce jour totalement bloquée et se traduit par une grande souffrance morale de S et une altération grave de sa santé.

3 Des politiques publiques visant à un maintien en emploi qui ne sont pas à la hauteur des enjeux

Malgré la mobilisation des acteurs institutionnels, les moyens dédiés au maintien dans l'emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle sont notoirement insuffisants, en particulier ceux dédiés aux services de santé au travail et aux Cap emploi. De plus, le système est peu lisible pour les entreprises et les travailleurs. Enfin, certaines politiques publiques contribuent à aggraver le phénomène de désinsertion.

3.1 L'impasse de la récente réforme des retraites pour les travailleurs en situation de handicap

La réforme des retraites adoptée au printemps dernier maintient et améliore, à la marge, les droits existants prévus dans les deux régimes spécifiques de retraite anticipée des travailleurs handicapés (RATH) et de retraite pour inaptitude. Elle n'a néanmoins pas permis d'améliorer significativement les droits des personnes, en particulier s'agissant du régime de RATH, très restrictif du fait de la durée incompressible de cotisation nécessaire pour accéder au dispositif. D'une part, cette durée est trop longue, d'autre part, les formalités administratives de reconstitution de carrière sont très complexes et aléatoires, ce qui ne permet pas toujours de justifier de la situation de handicap durant la carrière. Rappelons que moins de 3 000 personnes bénéficient de ce dispositif chaque année et que le nombre de bénéficiaires stagne depuis 2015.

La réforme va aussi avoir un impact négatif sur les droits à retraite pour les personnes qui ne peuvent pas bénéficier des régimes dérogatoires de retraite pour inaptitude ou de retraite anticipée même si elles rencontrent de grandes difficultés pour se maintenir en emploi jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Le décalage de celui-ci à 64 ans désormais n'est pas sans conséquences.

Selon une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), les départs anticipés au titre du handicap ou de l'incapacité permanente représentent respectivement 0,4 % et 1,4 % des départs anticipés à la retraite. Cette même étude montre que les personnes considérées comme handicapées, car fortement limitées dans les activités de la vie quotidienne (tout en ne pouvant pas bénéficier des régimes dérogatoires), liquident leur retraite à 62,4 ans en moyenne, soit 0,3 an de plus que les personnes sans incapacité. Elles sont moins souvent en emploi et restent en moyenne 8,5 années sans emploi ni retraite après 50 ans, contre 1,8 an pour les personnes sans incapacité. Elles bénéficient alors de revenus de remplacement ou de minima sociaux. Leur situation risque donc de s'aggraver encore avec le report d'âge prévu à 64 ans avec un maintien dans la précarité.

Devant ces réalités, on ne peut que constater que cette réforme des retraites est loin de porter l'ambition d'un maintien en emploi facilité pour les travailleurs seniors, dont les travailleurs en situation de handicap, en fin de carrière. Pourtant, favoriser le maintien en emploi des salariés seniors, et ce dès l'âge de 50 ans pour les travailleurs en situation de handicap, aurait dû être un objectif prioritaire pour une réforme visant à faire reculer l'âge de départ en retraite.

Il reste donc absolument nécessaire de promouvoir tous les dispositifs favorisant un maintien adapté en emploi des travailleurs seniors, tel que la retraite progressive par exemple, et de renforcer les moyens et les incitations en ce sens auprès des entreprises ainsi que leurs obligations visant à prévenir la pénibilité, l'usure professionnelle et les discriminations dans l'emploi.

3.2 La complexité de l'accompagnement du maintien en emploi et le cloisonnement entre les acteurs de la santé au travail et ceux du handicap

Au vu de l'impact de l'exclusion du monde du travail subie par des milliers de personnes en situation de handicap ou malades, la prévention et la lutte contre la désinsertion professionnelle sont centrales. Toutefois, le pilotage global de cette stratégie de prévention reste à améliorer, notamment concernant la lisibilité des différents dispositifs, la transversalité des démarches et la coordination des acteurs institutionnels.

Il faut en particulier améliorer les synergies et les complémentarités entre les acteurs institutionnels du handicap que sont l'Agefiph, le FIPH-FP et le réseau des Cap emploi avec les services de santé au travail et les organismes de sécurité sociale.

Il est en outre nécessaire d'anticiper, de simplifier, de donner de la lisibilité au système pour tous, de coordonner les interventions, de prévoir des mécanismes spécifiques mobilisant rapidement l'ensemble des acteurs concernés (employeurs, professionnels de santé, caisses, partenaires sociaux, salariés/agents) susceptibles d'intervenir dans le processus de maintien dans l'emploi le plus précocement possible.

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

La récente loi sur la santé au travail adoptée en 2021 tente de poser cette ambition d'articulation des acteurs. Néanmoins, la coordination de ces acteurs et leur pilotage (CARSAT / médecins du travail / Cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services inter-entreprises de santé au travail) restent problématiques.

En outre, cette ambition de coordination et de prévention de la désinsertion professionnelle s'inscrit dans un contexte de crise de la médecine de ville et de forte pénurie des médecins du travail : d'après l'Observatoire de la Mutualité française, 61 % des salariés du secteur privé n'ont pas bénéficié d'une visite avec un service de médecine du travail au cours de l'année.

De plus, l'absence de coordination entre médecine du travail, médecin conseil et médecine de ville constitue un dysfonctionnement majeur qui limite considérablement la portée de ce qui peut être mis en place au bénéfice du travailleur.

Enfin, il faut souligner que les acteurs de l'accompagnement au maintien en emploi restent en nombre insuffisant : 23 300 personnes ont été accompagnées par le réseau des Cap emploi en 2023 en maintien en emploi alors qu'en parallèle, 1 million d'avis d'inaptitude partielle ou totale sont délivrés chaque année par les médecins du travail. L'accompagnement des Cap emploi ne couvrirait donc que 2 % des besoins.

3.3 L'inadaptation du régime de l'assurance maladie pour les salariés ayant des problématiques de santé et de handicap

Les personnes ayant des problématiques de santé ou de handicap rencontrent de nombreuses difficultés dans leur possibilité de rester en emploi lorsqu'elles doivent faire face aux besoins liés à une chronicité et ou à une variabilité de leur maladie ou de leur handicap. En effet, les droits octroyés par l'assurance maladie dans le cadre d'indemnités ou de prestations (indemnités journalières, droits affection longue durée -ALD-, prestations de sécurité sociale, invalidité...) permettant de travailler tout en devant parfois être parfois en arrêt ou de travailler et de disposer de temps pour des rendez-vous médicaux sont souvent défavorables. Parmi les difficultés constatées : des montants des prestations ou des indemnités octroyés trop faibles, des périodes de droit inadaptées, des règles et des prestations rigides et obsolètes, des inégalités d'accès aux dispositifs de protection sociale complémentaire.

Plusieurs mesures du projet de loi de finances de la Sécurité sociale 2024 en cours d'adoption visant à faire la chasse aux arrêts maladie abusifs posent également problème dont celle visant à permettre la suspension automatique des indemnités journalières (IJ) suite au contrôle mandaté par l'employeur. Cette proposition induit que la hausse des dépenses d'IJ serait due à des abus des assurés sociaux et des médecins. Ce constat est-il étayé ? Une meilleure solution consisterait à mettre en place un véritable accompagnement des travailleurs en renforçant les mesures de prévention, dont celles de prévention des atteintes à la santé mentale des salariés : « *Les risques psychologiques restent la première cause d'arrêt de travail de longue durée et représentent 22,2 % des arrêts survenus en 2022* » selon l'observatoire de l'absentéisme de l'assureur Axa.

L'association France Assos Santé, dont APF France handicap est membre, a fait en 2023 un travail de recensement de toutes ces situations défavorables dans un livret intitulé "[Travailleurs malades, en situation de handicap, aidants : Des parcours professionnels semés d'embûches](#)".¹⁰ Il présente des témoignages de personnes concernées et des revendications pour une amélioration des dispositifs et prestations de Sécurité sociale.

3.4 Des conditions de cumul parfois défavorables entre revenus d'activité et allocations ou revenus de remplacement

Les travailleurs en situation de handicap qui ne sont pas en mesure de travailler à plein temps souhaitent néanmoins, pour certains, pouvoir travailler à temps partiel afin d'être maintenus dans l'emploi et de poursuivre une activité professionnelle aménagée. Ces personnes doivent solliciter un revenu de remplacement ou une allocation de solidarité mais les conditions de cumul entre leurs revenus d'activité et leurs allocations de solidarité ou leurs revenus de remplacement restent souvent défavorables et dissuadent bien souvent de poursuivre une activité professionnelle à temps partiel.

Ainsi en est-il du cumul entre AAH et revenus d'activité : des barrières administratives et financières demeurent pour les personnes bénéficiaires de l'AAH, qui se retrouvent parfois à perdre de l'argent lorsqu'elles souhaitent travailler en milieu ordinaire.

Depuis 2011, l'attribution de l'AAH aux personnes dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 79 % est conditionnée à la reconnaissance d'une "Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi" (RSDAE). Il s'agit d'évaluer l'impact des déficiences et des limitations d'activités sur les possibilités d'accéder à un emploi ou de s'y maintenir.

¹⁰ Le livret devrait être mis en ligne fin 2023

Plusieurs difficultés se posent pour les bénéficiaires de la RSDAE.

D'une part, cette notion est complexe et sujette à variations d'interprétations par les Maisons départementales des personnes handicapées au risque de disparités dans l'attribution, comme l'a souligné la Cour des comptes dans un rapport sur l'AAH en 2019¹¹.

D'autre part, les bénéficiaires sont soumis à l'obligation de ne pas travailler plus d'un mi-temps pour garder ou avoir leur AAH. Un dispositif défavorable à un accès à un emploi en milieu ordinaire de travail pour certains travailleurs en situation de handicap, en particulier dans le cadre de l'emploi accompagné et en sortie d'ESAT.

Le gouvernement a annoncé à plusieurs reprises depuis 2020 vouloir engager des travaux pour relever le seuil de 17 heures et demie hebdomadaires de travail à 24 heures. Une annonce a été faite à nouveau lors de la dernière Conférence nationale du handicap au printemps dernier. APF France handicap restera attentive à l'engagement des travaux annoncés.

S'agissant du cumul entre pension d'invalidité et revenus d'activité, l'adoption d'un décret en décembre 2022, puis d'un décret rectificatif à l'été 2023, a amélioré la situation. Le décret rectificatif relève ainsi le plafond du salaire de comparaison en cas de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus. Il aménage le plafond de revenus au-delà duquel la pension d'invalidité est réduite en cas de reprise ou de poursuite d'une activité professionnelle, en le relevant à 1,5 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur. Globalement, le nouveau mode de calcul est plus avantageux pour de nombreux pensionnés d'invalidité sauf pour une petite partie d'entre eux qui sont les mieux rémunérés, entraînant des pertes financières pour ces assurés, ce qui a conduit à une mobilisation de France Assos Santé sur le sujet¹².

¹¹ L'allocation aux adultes handicapées, Rapport de la Cour des comptes, novembre 2019

¹² [Position de France Assos Santé sur le décret rectificatif sur le cumul invalidité / revenus](#)

4 Pour une effectivité du maintien en emploi et une réelle prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap

APF France handicap présente un certain nombre de propositions pour rendre effectif le maintien en emploi et prévenir le risque de désinsertion professionnelle :

- Systématiser une culture de droit commun de la bienveillance et de la prise en compte des vulnérabilités au travail au sein des entreprises et de la fonction publique.
- Systématiser les politiques d'aménagement raisonnable et de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des entreprises.
- Renforcer la lisibilité des dispositifs de maintien en emploi et la collaboration des acteurs de la santé au travail avec ceux du handicap.
- Aménager les fins de carrière pour permettre le maintien en emploi des séniors en situation de handicap.
- Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes ayant une maladie chronique ou un handicap par une amélioration de leurs droits de Sécurité sociale.

1

Systématiser une culture de droit commun de la bienveillance et de la prise en compte des vulnérabilités au travail au sein des entreprises et de la fonction publique

- Faire évoluer l'organisation du travail pour prendre en compte toutes les vulnérabilités des travailleurs dans le cadre de leur parcours de vie (santé, handicap, événements de la vie, rôle d'aidant...) susceptibles d'impacter leurs parcours professionnels avec une prise en compte des temps sociaux ou de ceux dédiés aux soins et initier une organisation du travail soutenante.
- Sensibiliser les collectifs de travail sur le handicap et sur la prise en compte des vulnérabilités dans l'emploi, en particulier sur le handicap invisible et les maladies chroniques évolutives, développer une culture de la bienveillance et de la bienveillance au sein de l'entreprise.
- Adapter les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi pour les personnes en tenant compte de la variabilité ou de la chronicité d'une maladie ou d'un handicap. Cela passe notamment par une amélioration de la gestion et de la conciliation des temps, un aménagement et une adaptation des conditions et lieux de travail dans une logique d'accessibilité universelle, un assouplissement des conditions et des temps de travail, le développement du télétravail, le développement de programmes permettant la réorientation professionnelle, la formation et la sensibilisation des employeurs.
- Renforcer la prise en considération et le développement des savoirs expérientiels et des logiques de pair aide et de pair émulation issus de personnes en situation de handicap (et en particulier des femmes) dans le monde du travail à travers le développement de programmes dédiés de pair aidants et de médiateurs pairs, d'estime de soi, de rétablissement (ex : working fist, clubs house, services de réhabilitation, pairs experts).
- Soutenir et renforcer les dispositifs et les expérimentations favorisant l'adaptation du travail aux personnes en situation de handicap et leur sécurisation à travers un accompagnement pérenne et une montée en compétences des personnes : développement des CDD Tremplin du secteur adapté, renforcement des moyens de l'expérimentation TZCLD ; développement de l'emploi accompagné pour en faire un outil permettant le maintien en emploi.

2 Systématiser les politiques d'aménagement raisonnable et de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des entreprises

- Renforcer l'assise juridique du concept d'aménagement raisonnable dans le code du travail et les sanctions vis-à-vis des entreprises réticentes à sa mise en œuvre.
- Renforcer l'information à destination des PME sur les ressources en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi dans une approche de droit commun.
- Développer les politiques anti discrimination et d'égalité de traitement dans le monde du travail en vue de réduire les ruptures de parcours et l'exclusion de l'emploi fondée sur le handicap, la maladie, l'invalidité...
- Engager des travaux pour faire évoluer le "verrou" de la reconnaissance administrative du handicap pour prendre en compte tous les besoins d'aménagement et d'accompagnement des travailleurs, y compris ceux qui ne souhaitent pas une reconnaissance administrative de leur handicap.

3 Renforcer la lisibilité des dispositifs de maintien en emploi et la collaboration des acteurs de la santé au travail avec ceux du handicap

- Renforcer l'accompagnement précoce des travailleurs en risque de désinsertion par une articulation accrue des acteurs institutionnels et en particulier ceux de la santé au travail avec ceux du handicap.
- Augmenter les moyens des Cap emploi sur le volet relatif à l'accompagnement au maintien dans l'emploi et en emploi (en valorisant à la fois le temps consacré aux maintiens réussis et une plus grande part du temps dévolu à l'accompagnement des parcours les plus complexes ou non concluants).
- Favoriser les rapprochements des différents grands acteurs du maintien (Cap emploi, Comète, etc.) pour améliorer la lisibilité des dispositifs et des solutions disponibles.
- Renforcer les moyens de la médecine du travail : pallier la pénurie des médecins du travail, activer les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des services de santé au travail et prévoir un suivi renforcé préventif des salariés fragiles.
- Développer de manière volontariste l'articulation de la médecine du travail, des services de santé et de prévention avec la médecine de ville.
- Augmenter les moyens de l'inspection du travail.

4 Aménager les fins de carrière pour permettre le maintien en emploi des seniors en situation de handicap

- Développer les modalités de retraite progressive et de cumul emploi / retraite pour les travailleurs en situation de handicap.
- Améliorer les régimes spécifiques de retraites des travailleurs en situation de handicap, en particulier le régime de la retraite anticipée dont les conditions restent trop restrictives (assouplir en particulier les modalités de reconstitution de carrière et réduire la durée incompressible de cotisations nécessaire à l'accès aux régimes spécifiques, notamment en fonction de l'impact du handicap sur la vie professionnelle).
- Lutter contre les représentations négatives et les discriminations dans le monde du travail vis-à-vis des seniors en situation de handicap.

5

Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes ayant une maladie chronique ou un handicap par une amélioration de leurs droits de Sécurité sociale

- Augmenter le montant des indemnités journalières (IJ) maladie et instaurer un régime complémentaire aux IJ maladie lorsque celles-ci sont liées à une maladie chronique ou à un handicap nécessitant des adaptations spécifiques de soins ou de temps de travail.
- Permettre aux assurés travaillant à temps très partiel de bénéficier d'indemnités journalières maladie.
- Améliorer le dispositif d'indemnisation des arrêts de travail des personnes en ALD.
- Permettre le maintien de droit aux IJ des chômeurs ayant repris une activité professionnelle depuis plus de 3 mois.
- Améliorer le dispositif d'indemnisation des patients atteints d'une maladie chronique et réalisant des soins pendant leur temps de travail, afin de favoriser leur maintien et leur accès à l'emploi.
- Améliorer les conditions financières du cumul pension d'invalidité / revenus d'activité ou de cumul AAH / revenus d'activité¹³ pour une réelle incitation à l'emploi et, à tout le moins, pour éviter une perte de ressources.
- Supprimer la référence au plafond de la Sécurité Sociale, pour le cumul pension d'invalidité / revenus.
- Réactualiser et étoffer la liste de pathologies éligibles au Congé de Longue Durée (CLD) de la fonction publique, afin de la rendre plus adéquate avec la situation des personnes atteintes de maladies chroniques.

¹³ Pour les salariés du privé, pour rendre le système équitable, il faudrait rendre obligatoire la prise en charge complémentaire du risque d'invalidité dans le cadre de la prévoyance collective, indépendamment de la taille de l'entreprise et du statut du salarié (cadre/non-cadre) à l'exemple des retraites complémentaires et couvertures complémentaires santé. Le montant de l'ASI devrait être au niveau de l'ASPA et de l'AAH.

5 Le réseau APF France handicap, apporteur de solutions pour le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap

Le réseau des acteurs Emploi d'APF France handicap est engagé dans des actions et des dispositifs visant au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Parmi les actions initiées, du soutien entre pairs, des actions de formations dans le cadre de reconversions professionnelles, du coaching et du renforcement de l'estime de soi.

5.1 Un accompagnement autour de l'emploi pour les personnes ayant une sclérose en plaques (SEP) dans le cadre de l'École de la SEP

Depuis 2010, APF France handicap a mis en place une École de la SEP qui s'appuie sur l'accompagnement des personnes concernées par les pairs, associé à l'expertise d'intervenants professionnels. L'objectif : apporter aux personnes atteintes d'une sclérose en plaques des informations fiables relatives à la vie sociale, la vie professionnelle, la vie intime, aux droits, aux traitements, à la recherche, etc.

L'école comporte plusieurs sessions dont une est consacrée aux problématiques d'emploi, avec un enjeu de prévention de la désinsertion professionnelle. En effet, les personnes ayant une SEP sont souvent jeunes en pleine phase de construction de leur projet professionnel ou établies dans la vie active. Or, la SEP se manifeste par poussées, au risque d'un impact conséquent sur la sphère professionnelle.

Dans le cadre de l'École de la SEP, des sessions relatives aux problématiques liées à l'emploi et aux droits sont organisées auprès des bénéficiaires par les délégations d'APF France handicap, animées par un bénévole, des patients experts spécialistes des questions juridiques, un chargé d'insertion professionnelle ou encore par un médecin du travail. Ces sessions ont essentiellement pour but d'apporter de l'information sur les droits et les procédures à suivre pour favoriser le maintien dans l'emploi et/ou prévenir la désinsertion. Elles permettent ainsi aux participants d'appréhender plusieurs sujets parmi lesquels : les potentielles conséquences de la maladie au travail (évolutivité dans l'entreprise, manque de soutien des collègues...) ; le processus d'arrêt/reprise du travail et le lien avec le médecin du travail ; le cadre réglementaire ; les droits acquis par le travail ; les rôles des acteurs tels que Cap emploi, Agefiph, MDPH, médecin du travail, médecin conseil ; ce qu'est une RQTH, une ALD ; la sensibilisation du collectif de travail (travail sur les représentations en cas d'absentéisme, etc.). Le fait d'échanger entre pairs avec le soutien de professionnels experts contribue à améliorer la confiance en elles-mêmes des personnes et le partage de ressources.

Une initiative à découvrir le site dédié d'APF France handicap "[Info SEP, mieux vivre avec la sclérose en plaques](#)" qui comporte un [volet sur l'emploi](#).

5.2 Renforcer l'estime de soi, un programme à destination des femmes en situation de handicap dans le Var et des ateliers de socio-esthétique dans les Bouches-du-Rhône

Dans le Var, APF France handicap a initié un projet autour de l'estime et de la confiance en soi à destination de femmes en situation de handicap. Les activités proposées dans ce cadre permettent à la fois le changement de regard du public sur le handicap, mais aussi des femmes en situation de handicap sur elles-mêmes... Elles proposent de jouer avec son image et d'assumer ce que l'on est, par un travail autour de la confiance ainsi que par des activités ludiques. Au travers d'ateliers, les participantes doivent développer la connaissance valorisante de leurs aptitudes et de leurs "points forts" sur lesquels elles pourront ensuite s'appuyer dans les situations rencontrées dans différents contextes. Il s'agit également pour elles d'identifier leurs limites afin de les accepter sereinement.

Par le jeu, ces ateliers permettent aux femmes en situation de handicap :

- de développer une valeur positive d'elles-mêmes et de s'accepter sans se juger ;
- d'identifier et analyser les aspects de leur personnalité ;
- d'affirmer leur personnalité, leur authenticité ;
- de mettre en avant leurs atouts ;
- de prendre conscience de leurs limites et/ou faiblesses ;
- de développer leur sens de l'écoute et d'apprendre des expériences des autres.

Au-delà de la démarche de développement personnel qu'ils permettent, ces ateliers sont utiles à ces femmes dans le cadre de leurs démarches autour de l'emploi.

Dans les Bouches-du-Rhône, des ateliers de socio-esthétique sont également organisés pour améliorer le bien-être physique et moral des personnes en situation de handicap et rompre l'isolement social. En pratique, le processus s'avère également utile pour des démarches initiées ensuite par les personnes et visant à une réinsertion dans la sphère professionnelle. Ces ateliers sont conçus dans une logique de pair aidance.

5.3 Reconversion professionnelle à travers une formation de monteur-câbleur par l'entreprise adaptée de Dinozé

Depuis le lancement de l'expérimentation CDD Tremplin en 2018, APF Entreprises Vosges a favorisé le retour à l'emploi de 42 personnes en situation de handicap. Cela a abouti à 18 conversions en CDI au sein d'entreprises privées et publiques du territoire vosgien. Cette transition inclusive s'inscrit dans une démarche coconstruite avec les entreprises locales, les partenaires institutionnels de l'emploi, les services de santé au travail, les organismes de formations et l'Agefiph dans le cadre d'un processus global : audit préalable, sensibilisation des équipes à l'accueil de publics spécifiques, recrutement, formation, adaptation des postes de travail.

APF Entreprises a ainsi recruté et formé en propre 8 personnes en situation de handicap intégrées en CDD Tremplin sur un parcours de monteur-câbleur, métier déjà exercé au sein de l'entreprise adaptée (EA) concernée, et actuellement en tension. Ce projet a émergé de la rencontre entre la demande en moyens humains émanant des clients partenaires sur le territoire et l'exigence d'une montée en compétences pour le métier cible avec, comme fil conducteur, le projet inclusif d'APF France handicap de dynamiser l'emploi des personnes en situation de handicap et de permettre pour certaines une reconversion professionnelle.

Les personnes bénéficiaires de ce projet sont éloignées de l'emploi en raison de leur situation de handicap et ont dû envisager une reconversion professionnelle. La plupart d'entre elles ne pouvait plus exercer leur métier d'origine (port de charge, horaires et poste non adaptés...) ; certaines avaient eu un accident du travail ayant conduit à une inaptitude ou s'étaient vues attribuer la RQTH subitement à la suite d'une maladie ou d'un accident.

Ce projet a donc pour visée d'accompagner l'employabilité des personnes en situation de handicap dans le métier de monteur-câbleur. Le centre de formation des apprentis de Thaon-les-Vosges rattaché à l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) a répondu à la demande d'APF Entreprises de construire une certification de 4 mois (à travers la formation et l'acquisition d'un titre professionnel de monteur-câbleur) et de s'assurer que la formation était accessible à tous.

Pôle emploi a également mis en place une méthode de recrutement par simulation qui a permis aux personnes en situation de handicap volontaires de rentrer dans le processus. Sans que l'on ait à consulter leur CV, la démarche a permis de s'assurer des capacités des candidats à occuper le poste et d'identifier des appétences pour ce domaine d'activité.

Les 8 personnes retenues ont signé un contrat de travail et ont intégré en même temps la formation. Pendant toute cette période, les stagiaires ont bénéficié d'un accompagnement socio professionnel assuré par la chargée d'insertion professionnelle de l'EA.

La logique inversée proposant un contrat de travail (CDD Tremplin) qui débute par une formation qualifiante a ainsi offert l'opportunité à des personnes en situation de handicap de changer de parcours ou de découvrir un nouveau métier.

Nathalie, une bénéficiaire

À la suite d'une longue période d'inactivité pour des soucis de santé, Nathalie a dû envisager une reconversion professionnelle. Suite à un stage en câblage organisé avec Cap emploi, elle a été recrutée par l'EA de Dinozé en aout 2022 en CDD Tremplin et a bénéficié d'un accompagnement socio professionnel au sein de l'EA.

Grace au dispositif CDD Tremplin, elle a démarré un contrat d'apprentissage sur un poste de monteur-câbleur.

5.4 Aménager le poste de travail pour sécuriser l'emploi, avec les services et missions Emploi APF France handicap dans plusieurs régions

Dans plusieurs régions, le réseau APF France handicap réalise des prestations d'appuis spécifiques pour le handicap moteur dans le cadre d'un marché public de l'Agefiph et du FIPH-FP. À travers ses prestations, plusieurs appuis experts sont mobilisés en vue de la mise en place de techniques et modes de compensation pour répondre à des besoins en lien avec le handicap de la personne dans le cadre d'actions de maintien en emploi. Via des évaluations des capacités fonctionnelles de la personne, des études ergonomiques, l'analyse de situations, mais aussi des préconisations ou un appui à l'employeur et à la personne, les conséquences du handicap des personnes en situation d'emploi ou en formation professionnelle sont appréhendées. Ces différentes actions permettent de proposer la mise en œuvre de solutions de compensation et d'adaptation, ce qui peut contribuer à un maintien en emploi ou dans l'emploi de la personne.

“ Témoignage de Céline, ergothérapeute, Mission Emploi Île-de-France d'APF France handicap

En tant que professionnelle de santé au sein de la Mission Emploi IDF, j'interviens notamment dans le cadre d'aménagements de postes de travail. Mon savoir-faire comme ergothérapeute me permet de tisser des liens avec les différents acteurs gravitant autour de la personne en situation de handicap (réfèrent emploi, réfèrent handicap, manager, collègues...). Les premiers échanges téléphoniques et mails permettent une prise de contact personnalisée pour organiser une première rencontre, de préférence en milieu de travail.

À ce stade, il s'agit d'évaluer la situation de handicap et les retentissements sur la personne, à l'aide d'éléments déclaratifs de la personne, des données des comptes rendus médicaux et paramédicaux et des observations de mises en situation. En effet, l'ergothérapeute a pour volonté de prendre compte l'ensemble des répercussions, de la vie professionnelle en passant également par la vie quotidienne.

Dans un second temps, j'observe la personne en train de travailler afin de comprendre l'activité, les tâches ainsi que les éventuelles difficultés rencontrées au quotidien en entreprise. Après cette phase d'évaluation et d'échanges, j'identifie avec la personne les moyens et outils de compensation. Je procède à des essais de matériels chez des professionnels en showroom ou directement sur le lieu de travail.

Enfin, je transmets des préconisations qui prennent en compte l'ensemble des échanges et essais de matériels pour sécuriser le parcours de la personne que j'ai accompagnée.

APF France handicap en bref

APF France handicap est une association de personnes handicapées, qui réunit celles-ci, leurs familles et des personnes valides solidaires.

Depuis 90 ans, elle est engagée dans la défense des droits des personnes handicapées et de leurs familles, se bat contre les discriminations et les préjugés dont elles sont victimes.

Elle accompagne 50 000 personnes au quotidien dans tous les domaines de la vie (accessibilité, éducation, emploi, santé...), partout en France.

Avec son réseau national de 27 entreprises adaptées, ce sont 3000 collaborateurs qui sont accompagnés dans l'emploi, dont 80 % sont 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

Suivre APF France handicap sur :



Illustration de couverture : Laven Chegeni