

# L'emploi des personnes handicapées en Ile-de-France

L'Ile-de-France est l'une des régions où le taux d'emploi des salariés handicapés est le plus faible (3,2 % contre 4 % au niveau national). Une communication, présentée par Pascal Martin, tente de recomposer les données et les conditions d'une insertion professionnelle réussie des personnes handicapées.



C'est, ensuite, l'orientation professionnelle (ORP) qui permet de postuler dans les milieux professionnels entrant dans le champ d'intervention des Cotorep (milieu protégé, milieu ordinaire de travail, fonction publique), ou de bénéficier d'une formation spécialisée. Ainsi, en 2001, 24 500 handicapés Cotorep ont pu être orientés dont 15 900 en milieu de travail ordinaire et 5 900 en milieu de travail protégé.

## Une intégration professionnelle au compte-gouttes

La communication de Pascal Martin montre les lacunes importantes en matière d'application des lois de 1975 (institutions sociales et médico-sociales), de 1987 (emploi), de 1989 (éducation) et de 1991 (accessibilité des lieux). Elle insiste sur le fait que l'intégration dans la société passe d'abord par une formation qualifiante. « *Cela commence évidemment par l'école. Si les jeunes acquièrent une meilleure formation, ils trouvent plus facilement un emploi. Actuellement, l'intégration professionnelle se fait au compte-gouttes parce que trop de personnes handicapées sont peu ou pas qualifiées* », soulignait Marie-Thérèse Boisseau, alors secrétaire d'État aux Personnes handicapées, aujourd'hui remplacée par Marie-Anne Montchamp. De plus, d'après l'enquête Handicaps-Incapacité Dépendance réalisée par l'Insee en 1999, il n'y a pas égalité d'accès à cette formation entre les différentes catégories sociales : l'écart varie de 2 à 6 selon que la personne en situation de handicap est issue d'une famille d'ouvriers ou d'une famille de cadres.

FRANCE DUBOIS/VEKUDJI

**D**ans le cadre de l'année européenne du Handicap, le CESR a examiné la situation de l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur marchand de l'Ile-de-France. Une véritable gageure compte tenu de la difficulté à rapprocher des informations multiples et parfois discutables sur ce sujet dont chacun dit, pourtant, vouloir se préoccuper.

La communication tente malgré tout de recomposer une image plausible de la population handicapée concernée par l'emploi. Elle estime à 2 655 000 le nombre des Franciliens qui déclarent rencontrer une ou plusieurs difficultés dans leur existence

quotidienne. Parmi ceux-ci, 400 000 personnes reconnaissent, soit avoir besoin d'aide, soit éprouver de grandes difficultés tout en restant autonomes.

La population adulte reconnue handicapée par la carte d'invalidité attribuée par la Cotorep (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) s'élève, en Ile-de-France, à un peu plus de 54 000 personnes.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est indispensable pour une personne handicapée souhaitant accéder à un emploi au titre de la loi de 1987. En 2001, on comptait 33 855 habitants de notre région titulaires d'une RQTH.

## L'obligation d'emploi reste largement théorique

La politique d'emploi des personnes handicapées repose, en France, sur un dispositif juridique qui est loin d'être suivi à la lettre. Ne serait-ce qu'en permettant de répondre autrement à l'obligation d'emploi, c'est-à-dire en contribuant financièrement à l'AGEFIPH, à travers des contrats de sous-traitance ou de fourniture ou par des accords de branches.

L'application stricte de la loi impose en effet aux établissements d'au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans d'embaucher un minimum de 6 % de salariés handicapés (loi du 10 juillet 1987). En 2000, 18 504 établissements franciliens, soumis à cette obligation et employant au total 1 942 584 personnes, auraient ainsi dû (après diminution des emplois exigeant des aptitudes particulières) employer 107 000 handicapés. Or, ils n'étaient que 34 300 bénéficiaires, dont 64 %

dans le secteur tertiaire, 30 % dans l'industrie et 6 % dans la construction (secteur moins accessible)<sup>(1)</sup>.

## Privilégier les dispositifs d'insertion et d'accompagnement dans l'emploi

Certes, les personnes victimes d'un handicap accèdent plus facilement à un emploi si elles ont une formation, soit préalable à leur handicap, soit acquise au fil des mois ou des années dans un dispositif particulier. Mais, dans tous les cas, l'accompagnement dans l'emploi reste indispensable par la suite.

Il existe deux catégories de dispositifs d'insertion et d'accompagnement dans l'emploi :

– les dispositifs de droit commun, qui regroupent l'ANPE et le réseau d'accueil des jeunes de 16 à 25 ans, en liaison avec les Missions locales labellisées « espaces-jeunes » et les permanences d'accueil, d'information



Les propositions du CESR sur les personnes handicapées.

et d'orientation (PAIO).

– les dispositifs spécialisés, au travers des programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) et des réseaux CAP emploi. Si, de fait, les dispositifs ne manquent pas, ils souffrent sans doute d'être trop cloisonnés et surtout, souligne la communication, d'un engagement financier insuffisant de l'État. Les fonds de l'AGEFIPH proviennent en effet des établissements assujettis et ce sont eux qui font fonctionner les structures d'insertion.

## La nécessité d'un « chef d'orchestre »

Enfin, le rapporteur plaide pour un modèle social d'intégration du handicap. Si le modèle individuel conçoit le handicap comme le problème d'un individu, victime d'une anomalie qu'il s'agit de rééduquer, le modèle social l'appréhende à l'inverse comme une différence à intégrer à la société. Chacun doit pouvoir se rendre, individuellement, à son travail ou au centre de formation, disposer d'un logement, exercer son activité de manière adaptée, et pourquoi pas, créer son entreprise. Mais pour réaliser et bien gérer cet objectif, il manque, précise le rapport, un « chef d'orchestre » qui impulse, coordonne et harmonise dans un même ensemble



RICHARD DAMORET/REA

► des participants de nature différente.  
« Pourquoi pas la Région puisque la décentralisation en fait le pivot des politiques de formation, d'emploi et de développement économique ? », conclut le rapporteur.

**L'emploi des personnes handicapées dans les entreprises d'Ile-de-France**

Communication : Pascal Martin  
11 décembre 2003

(1) Selon l'Observatoire francilien des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés, l'Ile-de-France comptait, au 31 décembre 2002, 32 538 demandeurs d'emploi handicapés. Soit, 4,4 % de la population active francilienne au chômage.



RICHARD DAMOPIET/REA



Trois questions à **JEAN-MAX DE LAMARE**

Président de l'URAPEI (Union régionale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales)

**«Des centres de formation pour l'apprentissage (CFA) accueillent des personnes handicapées. Ils permettent, avec tous les outils d'accompagnement nécessaires, une insertion dans le monde professionnel ordinaire.»**

● **Quels sont les principaux obstacles à l'embauche des personnes handicapées ?**

En ce qui concerne les personnes handicapées mentales, la base de toutes les difficultés est l'absence d'intégration dès l'école. Ces personnes sont exclues des lieux ordinaires dès leur plus jeune âge. Il s'agit d'une population peu connue et qui fait peur. Il n'est donc pas étonnant qu'elle soit ensuite exclue du monde professionnel ordinaire. Par ailleurs, on les considère encore souvent comme incapables d'atteindre certains stades de développement, comme la lecture ou l'écriture, ce qui limite évidemment leur insertion professionnelle.

● **Comment inciter les entreprises et le secteur public à embaucher davantage de personnes handicapées ?**

Dans la mesure où il existe trop peu de formations professionnelles adaptées aux personnes handicapées, il ne faut pas

toujours accabler les entreprises. Les établissements médico-sociaux professionnels et les centres d'aide par le travail (CAT) proposent rarement une formation pour un travail en milieu ordinaire. Dans plusieurs régions, des centres de formation pour l'apprentissage (CFA) accueillent des personnes handicapées. Ils permettent, avec tous les outils d'accompagnement nécessaires, une insertion dans le monde professionnel ordinaire. Cette formule est peu développée en Ile-de-France et nous travaillons à la création de tels centres dans la région, après une tentative avortée il y a cinq ans.

● **Quelles sont les grandes avancées dans ce domaine ?**

Le projet de loi sur l'égalité des droits et des chances, sur la participation et sur la citoyenneté des personnes handicapées représente un progrès très important. Il va créer un fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Par ailleurs, les entreprises qui ne respecteraient pas les 6 % d'embauche de personnes handicapées seront davantage taxées. Les pressions politiques sont donc plus fortes et les mentalités changent peu à peu.